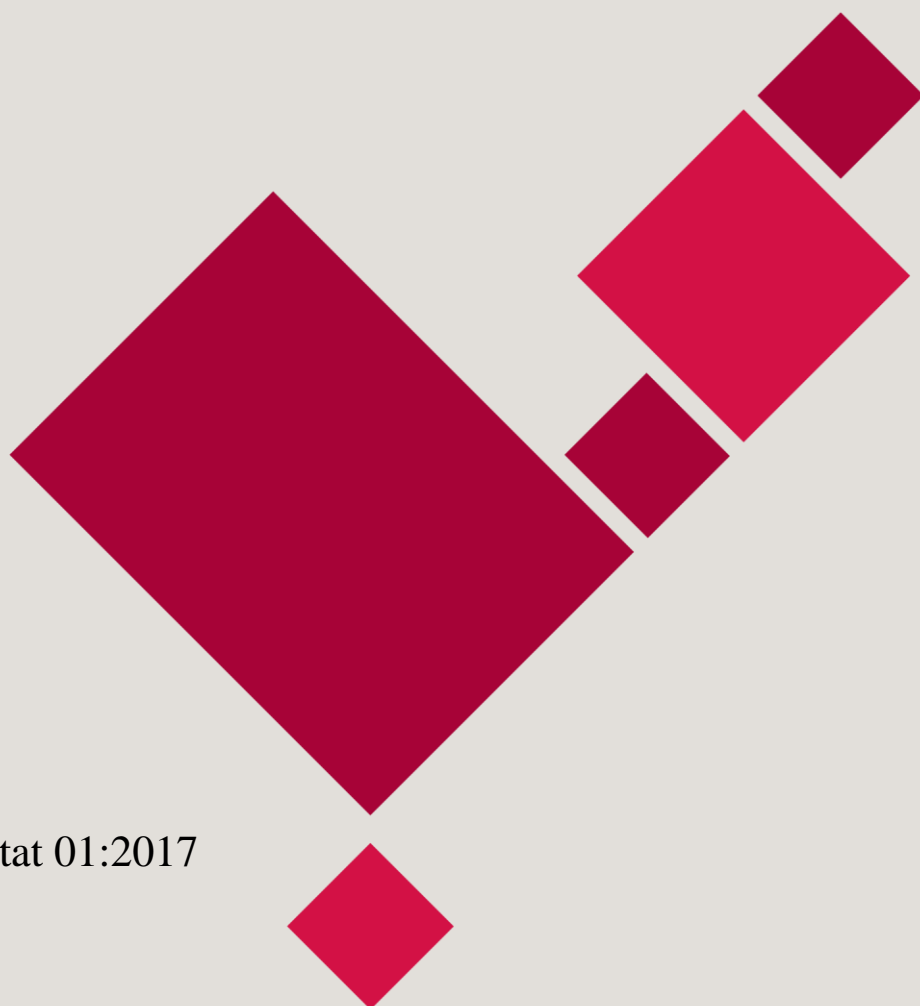


# Effekt- og følgeevaluering av Lindesneslosen

Underveisrapport 2

Kjetil Frøyland og Øystein Spjelkavik



## ARBEIDSFORSKNINGSINSTITUTTETS FOU-RESULTATER

© Arbeidsforskningsinstituttet 2017

© Work Research Institute

© Forfatter(e)/Author(s)

Det må ikke kopieres fra denne publikasjonen ut over det som er tillatt etter bestemmelsene i "Lov om opphavsrett til åndsverk", "Lov om rett til fotografi" og "Avtale mellom staten og rettighetshavernes organisasjoner om kopiering av opphavsrettslig beskyttet verk i undervisningsvirksomhet".

All rights reserved. This publication or part thereof may not be reproduced in any form without the written permission from the publisher.

Arbeidsforskningsinstituttet  
Høgskolen i Oslo og Akershus

Pb. 4 St. Olavs plass  
0130 OSLO

Telefon: +47 23 36 92 00

E-post: [postmottak@afi.hioa.no](mailto:postmottak@afi.hioa.no)

Webadresse: [www.afi.no](http://www.afi.no)

Work Research Institute (AFI)  
Oslo and Akershus University College of  
Applied Sciences  
P.O.Box 4 St. Olavs plass  
N-0130 OSLO

Publikasjoner kan lastes ned fra [www.afi.no](http://www.afi.no). Ved større optrykk, ta kontakt med AFI.

## Forord

”Lindesneslosen” er et prosjekt som prøver ut Supported Employment i skolen med ambisjon om å redusere unge menneskers utenforskap og frafall fra skole og arbeid i Lindesnesregionen. Målgruppa er ungdom bosatt i Lindesnesregionen som har droppet ut av jobb eller utdanning, eller som står i fare for å gjøre det. Lindesneslosens hovedmålgruppe er ungdom i alder tilsvarende videregående skole, men det er også fokus på elever i regionens ungdomsskoler og på overgangen fra avsluttet grunnskole til videre utdanning. Hovedmålet med Lindesneslosen er å undersøke om tilnærminger som bygger på jobbspesialistmodellen i Supported Employment - proaktiv oppfølging og tilrettelegging - kan redusere skolefravall og overgangen av unge til uførepensjon.

Prosjektstillingene i Lindesneslosen finansieres av Vest-Agder fylkeskommune (OT-stillingene), NAV (prosjektmedarbeiderstillingene) og kommunene i Lindesnesregionen (prosjektlederstillingen). Prosjektet får også støtte fra Sørlandets Kompetansefond.

De involverte i Lindesneslosen i 2016 har vært: Daniel Collett (los/prosjektleder), Elin Tønnesland (los, f.o.m. høsten 2016), Annlaug Bragdø (los/OT-rådgiver), Helene Ekberg (los/OT-rådgiver), May Helen Austad (los), Tom Erik Eskildsen (los), Kristin Blørstad (los, t.o.m. våren 2016).

Medlemmene av prosjektets styringsgruppe er: Sissel Wiig (NAV Mandal), Oddvar Haaland (Vest-Agder fylkeskommune og rektor ved Mandal videregående skole), Heidi Henanger Haven (Mandal kommune), Kjell Olav Hæåk (rådmannsutvalget i Lindesnesregionen), Erik Tronstad (Oppvekstforum, Lindesnes). AFI v/Kjetil Frøyland har også møte- og uttalerett i styringsgruppa. Styringsgruppa har hatt omtrent to møter i halvåret.

Arbeidsforskningsinstituttet fikk våren 2014 midler fra Sørlandets Kompetansefond å evaluere prosjektet Lindesneslosen. Evalueringen består av en effektevaluering og følgeevaluering og pågår fra 2014 til 2018. Dette er andre underveisrapport fra følgeevalueringen. Det vil komme en avsluttende og oppsummerende sluttrapport i 2018, som også vil ha med effektmåling.

Fra AFIs side har seniorforskerne Øystein Spjelkavik og Kjetil Frøyland ansvar for gjennomføringen av følgeevalueringen, med sistnevnte som prosjektleder. Seniorforsker Vilde Hoff Bernstrøm har ansvar for effektmålingen og programkoordinator Grete Wangen har bistått Lindesneslosen med opplæring i Supported Employment.

Takk til prosjektansatte og prosjektets styringsgruppe for et godt og givende samarbeid. Vi takker også kollega Angelika Schafft og Randi Kydland, NAV Rogaland, for faglige kommentarer i forbindelse med ferdigstilling av delrapporten.

Forfatterne

Desember 2016

# Innhold

Forord

Sammendrag

<b>1. INNLEDNING OG BAKGRUNN</b> .....	<b>8</b>
1.1 LINDESNESLOSEN .....	10
1.2 FORSKNINGSMETODE .....	11
1.3 SENTRALE AKTIVITETER I PROSJEKTET SÅ LANGT .....	12
1.4 FORSKNINGSAKTIVITETER 2014-2016 .....	13
1.5 RAPPORTENS OPPBYGNING .....	16
<b>2. DELTAKERNE OG FORELØPIGE UTFALL</b> .....	<b>17</b>
<b>3. HVORDAN ARBEIDER LINDESNESLOSEN?</b> .....	<b>21</b>
3.1 10 EKSEMPLER PÅ HVORDAN LOSENE JOBBER .....	21
3.2 LINDESNESLOSENS ARBEID SETT FRA NOEN SAMARBEIDENDE INSTANSER.....	30
<b>4. DRØFTING AV LINDESNESLOSENS ARBEID</b> .....	<b>33</b>
4.1 POSITIVE ERFARINGER OG SENTRALE UTFORDRINGER.....	33
4.2 LINDESNESLOSENS ARBEIDSSITUASJON, ORGANISERING OG BISTAND.....	36
4.3 SUPPORTED EMPLOYMENT OG LINDESNESLOSEN - EN OPPSUMMERENDE DRØFTING .....	42
<b>5. FORELØPIGE KONKLUSJONER</b> .....	<b>46</b>
5.1 LINDESNESLOSENS STYRKE .....	46
5.2 BEHOV FOR TYDELIGGJØRING .....	47
5.3 AVSLUTTENDE INNSPILL OM HVORDAN ERFARINGER FRA LINDESNESLOSEN KAN VIDEREFØRES.....	48
<b>LITTERATUR</b> .....	<b>51</b>
VEDLEGG 1 – KVALITETSMÅLINGSSKALA – JUSTERT 2016 .....	53

## Tabeller

Tabell 1 Foreløpige utfall.....	19
---------------------------------	----

## Sammendrag av rapporten

«Lindesneslosen» er et prosjekt (2014 – 2017) som prøver ut Supported Employment (SE) i skolen med ambisjon om å redusere unge menneskers utenforskap og frafall fra skole og arbeid i Lindesnesregionen. Målgruppa er ungdom bosatt i Lindesnesregionen som har droppet ut av jobb eller utdanning, eller som står i fare for å gjøre det. Målgruppa er ungdom i alder tilsvarende videregående skole, men det er også fokus på elever i regionens ungdomsskoler og på overgangen fra ungdomsskole til videregående skole. Hovedmålet er å undersøke om tilnærminger som bygger på jobbspesialistmodellen i Supported Employment – det vil si proaktiv individuell oppfølging og tilrettelegging – kan redusere skolefravall og overgangen av unge til uførepensjon.

Ved oppstart høsten 2014 bestod prosjektteamet av fem personer: Prosjektleder i full stilling, to nytilsatte prosjektmedarbeidere i full stilling, en OT-rådgiver i 60 prosent stilling, samt en OT-rådgiver i 40 prosent stilling (OT-andelen ble utvidet til 100 prosent fra januar 2015). Fra høsten 2015 kom ytterligere en los med ansvar for å følge spesielt opp elever i ungdomsskolene. Prosjektstillingene finansieres av Vest-Agder fylkeskommune (OT-stillingene), NAV (prosjektmedarbeiderstillingene) og kommunene i Lindesnesregionen (prosjektlederstillingen). Prosjektet får også støtte fra Sørlandets Kompetansefond.

Arbeidsforskningsinstituttet fikk våren 2014 midler fra Sørlandets Kompetansefond å evaluere prosjektet. Evalueringen består av en effektevaluering og følgeevaluering. Dette er andre underveisrapport fra følgeevalueringen. Det vil komme en avsluttende og oppsummerende sluttrapport i 2018, som også vil ha med effektmåling.

### **Foreløpige resultater**

Per desember 2016 har totalt 102 ungdommer fått oppfølging av Lindesneslosen. 65 av deltakerne var menn (64 %). 37 var kvinner (36 %). Alderen spenner fra 14 til 25 år (de aller fleste i alderen 15-19 år). 52 av disse ungdommene fikk fremdeles aktiv bistand fra Lindesneslosen pr desember 2016.

Situasjonen for ungdommene før de kom med i Lindesneslosen var gjerne stort fravær, manglende vurdering i fag på skolen, og fare for å miste skoleplassen. Typiske utfordringer var nederlagserfaringer, dårlig selvfølelse, belastende sosial arv og stigma, oppmøteproblematikk, samt rus- eller psykiske utfordringer.

De fleste var henvist til Lindesneslosen fra skolene ved rådgiver, OT, avdelingsleder, kontaktlærer, rektor eller spesialpedagog. Noen var også henvist fra NAV eller barnevern. En stor andel av deltakerne var også under oppfølging av barnevernet.

I de fleste sakene var hensikten med oppfølgingen at den unge skulle fullføre videregående skole eller deler av denne. I noen tilfeller var målet formulert som å tilpasse eller justere skolesituasjonen til den enkelte. For noen av de yngste var målet å finne riktig(ere) skolevalg. For en del av deltakerne var oppfølgingen rettet inn mot å gjennomføre arbeidspraksis eller lære plass.

De fleste som får bistand er elever på yrkesfaglige studieretninger. De aller fleste er elever ved Mandal videregående skole, men noen også ved Byremo videregående skole, samt 1-2 fra hver ungdomsskole i regionen. De fleste av deltakerne bor i Mandal.

Så langt har omtrent fire av ti deltakere oppnådd mindre fravær eller fullført større eller mindre deler av videregående opplæring (42 %). Omtrent tre av ti deltakere har startet i eller fullført arbeidspraksis eller læreplass (29 %), mens for omtrent hver tiende deltaker er hovedutfallet så langt at de har kommet inn under tettere oppfølging eller behandling fra andre instanser (8 %). Tre (3 %) av ungdommene har fått ordinært arbeid. For 9 % er lite eller ingenting oppnådd så langt. I tillegg mangler vi informasjon om omtrent hver tiende deltaker (9 %).

### Hva er Lindesneslosen?

- Lindesneslosen er en modell for Supported Employment/Supported Education med mål om å redusere unge menneskers utenforskap og frafall fra skole og arbeid.
- Oppfølgingsressursen i Lindesneslosen omtales som "loser" som er organisert som et team ved videregående skole og som har fått opplæring i Supported Employment.
- Losene følger unge tett opp på arbeidsplasser i samarbeid med arbeidsgiver. I noen tilfeller går losen inn og arbeider i en periode sammen med en ungdom på en arbeidsplass ("job coaching") noen timer hver uke. Slik oppfølging er normalt vanskelig å gjennomføre innenfor skolens rammer for praksisoppfølging.
- Internt på skolene bistår losene med tilrettelegging av undervisning, i noen grad også i klasesituasjonen.
- Losene yter tett oppfølging av ungdommer i overgangen mellom ungdomsskole og videregående skole, gjennom å bygge tillit, legge til rette for mestring, kombinert med oppfølging gjennom hele overgangsperioden.
- Losene yter tettere oppfølging enn andre oppfølgingsinstanser i området.
- Losens arbeid i enkeltsaker bidrar til at også andre instanser går inn og tar mer ansvar enn de ellers ville gjort.

Lindesneslosen sammenliknet med jobbspesialisten i Supported Employment:

- Losene jobber i mindre grad enn jobbspesialister direkte i retning av lønnet arbeid. Dette skyldes at målgruppa er yngre enn hva som ellers er vanlig i SE, og ettersom bistanden er innordnet i en videregående skole, er det overordnede målet gjennomføring av skolegang.
- Losene arbeider både rettet mot skolesystemet og mot arbeidslivet. Til forskjell fra team-modellen i IPS bruker de en hel del tid på å etablere samarbeid med andre relevante instanser.
- Målgruppa for Lindesneslosen er annerledes enn målgruppene for IPS/SE på flere måter, både i kraft av situasjonen de står i og sin unge alder. Målgruppa er i større grad uavklart både med henhold til hva som egentlig er utfordringene deres og hva som kan være en ønsket og hensiktsmessig vei videre. Mens ønske om arbeidsretta bistand i stor grad er utgangspunktet for SE/IPS, er situasjonen for mange utsatte ungdommer at de har mistet motivasjon og tro på at de kan klare arbeid eller skole. De vet gjerne ikke hva de vil, og det kreves for mange et ekstra arbeid for at de selv skal oppdage hva som er deres ønsker og interesser, og for at de selv skal greie å sette ord på dette.

I sum har losene prøvd ut mange ulike kombinasjoner som involverer skole, arbeid, behandling, soning i ulikt omfang til ulike tider, og svært individuelt utformet. Skolene har vært svært fleksible og samarbeidsvillige i de sakene losene har tatt kontakt med dem. Oppsummert kan vi si at bistanden losene yter ser ut til å ha høy kvalitet når vi sammenligner med kvalitetselementene i Supported Employment IPS fidelityskala og femtrinnsprosessen.

### Utfordringer og utviklingsbehov for Lindesneslosen:

- Graden av kontakt med arbeidsgivere varierer mellom losene, og noen har lite arbeidslivs-kontakt. Selv om vi finner flere eksempler på bruk av ordinære arbeidsplasser for utsatte ungdommer, synliggjør eksemplene også at systematikken i tilnærmingen med bruk av arbeidsplasser for denne målgruppa kan bli bedre.
- Losene utfordres når den unge «ikke vil», når den unge er avvisende eller ikke er motivert for endring, når helseutfordringene er for store, eller når den enkelte losen ikke får andre til å gå inn og følge opp i perioder hvor de selv ikke har kapasitet. Om Lindesneslosen skal nå målet om å redusere andelen ungdommer på uførepensjon i regionen, er det en viktig forutsetning å komme i posisjon ovenfor de som ikke vet hva de vil, som ikke har tro på at de klarer, og som mangler «drive». Dette klarer losene i mange tilfeller godt, men kvaliteten og systematikken på dette relasjonsarbeidet og den oppsøkende virksomheten framstår foreløpig som noe varierende. Innsatsen ovenfor «de umotiverte» er dessuten lite eksplisitt i losenes beskrivelser. Losene bør tydeliggjøre denne delen av oppfølgingsarbeidet. På dette punktet er neppe Supported Employment fidelityskalaen eller femtrinnsprosessen tilstrekkelige fordi det i disse i liten grad beskriver hva jobbspesialisten kan gjøre for å komme i posisjon. Her kan det være mye å hente innen tilnærminger til/metodikk for oppsøkende virksomhet, veiledning og utviklingsarbeid, så som ACT-modellen (Assertive Community Treatment), Motiverende intervju, Appreciative Inquiry og andre styrkebaserte tilnærminger i lærings- og endringsarbeid. Antakelig kan det også være en del å hente i et bedre teamsamarbeid og bedre utnyttelse av den samlede kompetansen som finnes i teamet av loser.
- En svakhet ved prosjektet så langt er manglende systematisk veiledning for de prosjektansatte/teamet. Med unntak av våren 2016, har det ikke vært tilfredsstillende veiledning blant losene. Samtidig har det i hele prosjektperioden vært flere utskiftninger i teamet, noe som har vanskeliggjort utviklingen av modellen. Det er kun prosjektleder som har arbeidet i hele prosjektperioden.

### Foreløpige konklusjoner

Lindesneslosen synes å representere en oppfølging av den enkelte ungdom som er tettere enn den oppfølgingen som ellers er vanlig å gi. Tilnærmingen i Lindesneslosen framstår som mer fleksibel og systematisk enn den oppfølgingen skolene og OT normalt har kapasitet og kompetanse til å utføre.

Informasjonen som denne rapporten bygger på viser tydelig at Lindesneslosen har kommet i posisjon til å hjelpe et betydelig andel unge i Lindesnesregionen som sliter med helse, hjemmesituasjon, skolegang eller arbeid. Losene har lyktes godt med å bygge tillit til ungdommene, men har også lyktes som pådriver i samarbeidet med andre instanser i enkeltsaker. Vi har inntrykk at samarbeidet med både NAV, de videregående skolene og ungdomsskolene har gått bra, og at samarbeidsinstansene erfarer at Lindesneslosen yter en bistand som de selv ikke har kapasitet til og ofte heller ikke kompetanse til å utøve. Lindesneslosen har også arbeidet mye ut mot lokalt næringsliv, og har fått på plass samarbeid med lokale arbeidsgivere om flere i målgruppa.

Implementering av en tilnærming etter prinsippene i Supported Employment/Education i en norsk videregående skole, ser ut til å kunne løfte systematikken og kvaliteten i det å bruke vanlige arbeidsplasser for både å styrke skolegjennomføringen og overgangen til vanlig arbeid for ungdom som av ulike

grunner sliter i skolen og som står i fare for å bli en del av «utenforskapet». Lindesneslosen viser et tydelig potensial til å kunne forbedre metodene for kontaktetablering med næringslivet, jobbutvikling og oppfølging av utsatte ungdommer som sliter med livene sine samtidig som de er elever i skolen. Det som særlig peker seg ut, er mulighetene for å utvikle bruken av ordinære arbeidsplasser knyttet til faget Prosjekt til fordypning (PTF).

Som modell må Lindesneslosen i større grad bli gjort tydeligere med klarere prinsipper for hvordan losene skal jobbe. Dette kan bidra til å løfte losenes innsats fra en situasjon med mange eksempler på godt arbeid, men der de metodiske tilnærmingene likevel varierer en del, til en situasjon preget av mer innarbeidet systematikk i arbeidet både hos den enkelte los og i teamsamarbeidet losene imellom.

Vi oppsummerer her kort de viktigste funn og konklusjoner så langt:

- Lindesneslosen har avdekket at en del ungdommer sitter temmelig alene i vanskelige, triste og utfordrende livssituasjoner uten at det eksisterende hjelpeapparatet greier å komme i posisjon.
- Målgruppa utsatt ungdom framstår som annerledes og til dels mer utfordrende å arbeide med enn målgruppene for både IPS og SE og flere norske arbeidsmarkedstiltak, blant annet fordi den er mer uavklart og innebærer at det jobbes aktivt også med personer som «mangler motivasjon» og viser «motstand mot hjelp». Erfaringene så langt tyder dermed på at SE som rammeverk overfor denne målgruppa er noe for snevert.
- Lindesneslosen har lyktes med å komme i posisjon ovenfor mange av ungdommene. Mange ser ut til å ha fått sine hverdagsliv positivt endret som følge av losens bistand, mange har opplevd en del forbedringer. Noen ungdommer (et klart mindretall) har losene i mindre grad lyktes med å hjelpe til bedret livssituasjon.
- Vi finner eksempler på resultater i enkeltsaker som dette:
  - vellykket overgang fra ungdomsskole til videregående skole
  - opplevd mestring og trivsel i skolesituasjon eller i arbeidspraksis
  - bedret oppmøte på skolen og gjennomføring i flere fag enn tidligere
  - god relasjon til en los eller annen hjelper
  - kommer seg ut av isolasjon hjemme
  - en bedret livssituasjon
  - kommer videre i tilsynelatende fastlåste saker ved å etablere kontakter og relasjoner og god overføring av saken til ansvarlig instans
- Lindesneslosen representerer i betydelig grad utvikling og implementering av en oppfølgingsmodell basert på Supported Employment for bruk i norsk videregående skole. Imidlertid framstår bistanden som gis foreløpig som noe ustabil og varierende. Vi savner klarere systematikk og tydeligere prinsipper for både arbeids- og skolerettet bistand for målgruppa utsatt ungdom, særlig når det gjelder oppsøkende virksomhet, samarbeid med næringslivet, og støtte knyttet til utvikling av mestring og motivasjon.

Selv om Lindesneslosen ser ut til å gi viktige forebyggende bidrag for unge, kan vi på nåværende tidspunkt ikke si noe om hvor stor innvirkning og effekt modellen vil ha på uførestatistikken. Dette vil vi komme tilbake til i sluttrapporten i 2018.



# 1. Innledning og bakgrunn

Bekymringen for marginalisering og utenforskap blant utsatt ungdom er stor både i Norge, Norden og i Europa (Frøyland, 2016b; Frøyland & Spjelkavik, 2014; Hammer & Hyggen, 2013; Mascherini, Massimiliano, Salvatore, Meierkord, & Jungblot, 2012; Olsen, Hyggen, Tägtström, & Kolouh-Söderlund, 2016; Sletten & Hyggen, 2013). I 2012 befant nesten fem og en halv million unge mellom 18 og 24 år i Europa seg utenfor utdanning og opplæring. I gjennomsnitt var arbeidsledigheten blant disse 40 %, mot 23 % blant ungdom ellers.<sup>1</sup> Skolefravall hemmer produktiviteten og konkurranseevnen, og utvikler fattigdom og sosial eksklusjon. Unge mennesker som forlater opplæring tidlig kan møte alvorlige problemer på arbeidsmarkedet (Brekke, 2014; Falch & Nyhus, 2011; Kim, 2013). AFIs evaluering av «Utsatt ungdom» beskriver målgruppa slik:

*«Utsatt ungdom» slik de framstår i denne evalueringen er et samlebegrep som peker på en svært heterogen gruppe unge. Vi har hovedsakelig forholdt oss til aldersgruppen 15–25 år. I denne gruppen kan for eksempel ungdom med funksjonshemninger, psykiske lidelser, lærevansker, psykisk utviklingshemning, rusvansker, kriminell aktivitet og atferdsvansker inngå. Mange av dem har lav selvfølelse etter år med nederlag, og de har liten tro på seg selv. Mange ønsker seg en jobb, men de opplever det som vanskelig å få tak i en. Vanlige utfordringer er dårlig og lite nettverk, manglende utdanning, mangel av bolig, eller dårlig økonomi. Vansker med å delta i sosiale sammenhenger og sosial angst er vanlig blant flere av ungdommene som inngår i denne målgruppen. De isolerer seg, «snur døgnnet», er ensomme og utrygge. Noen lever 'alternative liv' på nettet (sosiale media eller rollespill ('gaming')). En del av disse ungdommene har motivasjonsvansker og har dårlige erfaringer fra skolen. Flere av disse ungdommene har vokst opp i familier med begrensede ressurser og som over lang tid har fått trygd eller sosialstønad» (Frøyland et al. 2016:17).*

Søkelyset er blant annet blitt rettet mot rådgiverrollen og rådgivertjenesten i skolen, med dertil økende krav til personer som skal bistå unge med relevant informasjon og målrettet veiledning. Rådgivningen i skolen skal bidra til opplæring tilpasset den enkeltes forutsetninger og gi muligheter for å klare seg i arbeidslivet. God rådgivning, utdannings- og yrkesveiledning skal gi færre omvalg og dermed bedre gjennomføring, og skal motvirke sosiale forskjeller i valg av utdanning og yrke, og forhindre frafall i utdanningsløpet og i arbeidslivet (St.meld. nr. 30 (2003-2004); St.meld. nr. 16 (2006-2007)).

Flere prosjekter og satsinger er gjennomført eller pågår for å hindre frafall fra skolen og forbedre overgangen til arbeid (Follesø et al., 2011; Frøyland, 2012; Sletten, Bakken, & Sandlie, 2013). Et av formålene i Ny GIV var økt gjennomføring i videregående skole, noe som blant annet ble forsøkt å nå gjennom økt kompetanse hos Oppfølgingstjenesten og NAV, samt bedret samarbeid omkring elever som sliter i skolen.<sup>2</sup> Gjennom oppfølgingsprosjektet søkte man å komme tidligere inn med god oppfølging også fra skolens side og det var blant annet et mål å integrere opplæringselementer fra videregående opplæring i arbeidsrettede tiltak i NAV (Schafft & Maximova-Mentzoni, 2015; Sletten, Bakken, & Andersen, 2015). Resultatene fra Ny GIV har likevel vært beskjedne (Sletten et al., 2015; Utdanningsdirektoratet, 2014). Ifølge Schafft & Mamelund (Schafft & Mamelund, 2016), som har evaluert forsøket med NAV-veileder i skolen, så styrker ordningen elevenes muligheter for bistand fra NAV eller andre relevante tjenesteytere. Det vises til at ordningen bidrar til at man får utviklet mer hensiktsmessige former for samarbeid rundt utsatte ungdommer. Evalueringen viser særlig til betydningen

<sup>1</sup> [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29\\_early\\_school\\_leaving.pdf](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/29_early_school_leaving.pdf)

<sup>2</sup> <http://www.regjeringen.no/nb/dep/kd/kampanjer/ny-giv.html?id=632025>

av NAV-veilederens sosialfaglig bistand til elever som vurderer å slutte, som har mye fravær eller som er i en livssituasjon som gjør det vanskelig å følge ordinær skolegang. Det blir samtidig vist til behov for større vektlegging av «oppfølging i arbeidspraksis og formidling av praksisplasser i ordinære virksomheter, samt etablering og oppfølging i tiltak som kombinerer arbeidsrettede tiltak med opplæring og der målet er kvalifisering og formidling til arbeid» (Schafft & Mamelund 2016:xii).

Etableringen av «Lindesneslosen» i Lindesnesregionen hadde som ambisjon å redusere utenforskap og frafall fra skole og arbeid i denne regionen. I prosjektskissen<sup>3</sup> (s. 8) heter det at:

*Lostjenesten er et felles kraftløft for å forebygge store, felles utfordringer i framtiden i forhold til utenforskap og velferdsmessige utfordringer i Lindesnesregionen. De viktigste, offentlige aktørene i forhold til helse og velferd: NAV, fylkeskommunen og kommunene oppfordres til å forsterke og samordne sin innsats for å få ned antallet unge som dropper ut av utdanning og jobb.*

Målgruppa for prosjektet er ungdom bosatt i Lindesnesregionen som har droppet ut av jobb eller utdanning, eller som står i fare for å gjøre det. Prosjektets hovedmålgruppe er ungdom i alder tilsvarende videregående skole. Videre heter det i prosjektbeskrivelsen at "det er ingen offentlig myndighet som har et formelt ansvar for å følge opp at ungdom etter avsluttet grunnskole faktisk kommer videre i jobb eller utdanning. Prosjektet skal ha fokus også på denne viktige overgangen." Prosjektet har dermed også fokus på elever i regionens ungdomsskoler. Målet for prosjektet beskrives mer konkret som følger:

*Gjennomføringen av prosjektet Lostjenesten i Lindesnesregionen forventes å ha mange positive effekter. Et konkret og målbart mål som prosjektet har satt seg er at antall unge på Arbeidsavklaringspenger i løpet av en 4-års periode skal reduseres ned til landsgjennomsnittet, noe som innebærer en reduksjon på 26 % tilsvarende 26 personer for gruppen opp til 29 år. For øvrig skal prosjektet medvirke i positiv retning for måloppnåelse i forhold til høyere gjennomføringsprosent for videregående skoler i Vest-Agder i samlet.(s.8)*

Lindesnesmodellen bygger på den individuelle oppfølgingsmodellen i Supported Employment/Education, som kan vise til gode resultater når det gjelder overgangsproblematikk og inkludering på arbeidsmarkedet for utsatte grupper (Frøyland & Spjelkavik, 2014). Selv om den evidensbaserte forskningen på dette feltet primært har vært knyttet til personer med psykiske lidelser, utviklingshemming og lærevansker, rapporteres det i stadig økende grad om positive effekter for personer med ulike typer utfordringer og diagnoser som har problemer i overgangen skole – arbeidsliv. For eksempel rapporteres det om god effekt i Australia med en ordning med "overgangsveileder" som er forankret i skole, men som opererer innenfor et partnerskap mellom skole og lokalt næringsliv.<sup>4</sup> Rollen som overgangsveileder er spesifikt rettet mot oppfølgings- og tilretteleggingsbehov blant de som vurderer - eller står i fare for - å avslutte skolegangen. Overgangsveilederen er regelmessig til stede i skolen, men er ikke bundet av byråkratiske forordninger med hensyn til type og form på bistanden og tilbyr individuell oppfølging både i og utenfor skolen. Evalueringen viser at færre elever gjør feilvalg eller faller fra og andelen som kan nyttiggjøre seg – eller få en overgang til - arbeidslivet øker. Det vises også til positive skoleinterne effekter, som økt kompetanse i å identifisere elevs bistandsbehov tidlig, og bedre relasjoner med det omkringliggende næringslivet.

<sup>3</sup> <https://www.lindesnesregionen.no/images/nydok/Prosjekter/Lindesneslosen/Dokumenter/Prosjektbeskrivelse/2014-05-08-LOSEN-Prosjektbeskrivelse%20-%20med%20vedlegg.pdf> (Lest 22.12.2015)

<sup>4</sup> [http://www.dest.gov.au/directory/JPP\\_info\\_paper.pdf](http://www.dest.gov.au/directory/JPP_info_paper.pdf)

Lindesnesregionen består av følgende fem kommuner i Vest-Agder: Mandal, Marnardal, Åseral, Audnedal og Lindesnes. Prosjektet i regionen, som fikk navnet «Lindesneslosen», skal foregå fra høsten 2014 til og med våren 2017 ved Mandal Videregående skole og Byremo Videregående skole. Mens Mandal VGS er en stor skole med rundt 800 elever, er Byremo atskillig mindre med mellom 110 og 130 elever. Lindesneslosen har «hovedbase» på Mandal videregående skole, men er også til stede på Byremo en dag hver uke. En av losene følger i tillegg opp ungdomsskolene i kommunene.

## 1.1 Lindesneslosen

Prosjektet har som sin viktigste målgruppe ungdom som har falt ut av utdanning eller jobb, eller som står i fare for å gjøre det. Prosjektet og dets samarbeidspartnere skal sørge for at ungdom får individuell, tilpasset oppfølging og gjennomfører planlagt utdanning, eller kommer i ordinært arbeid. For å lykkes med dette skal prosjektet samordne innsats fra NAV, Fylkeskommunen og kommunene i regionen, og utgjøre et helhetlig tilbud til de ungdommene som trenger det.

Ved oppstart høsten 2014 bestod prosjektteamet av fem personer: Prosjektleder i full stilling, 2 nytilsatte prosjektmedarbeidere i full stilling, en OT-rådgiver i 60% stilling, samt en OT-rådgiver i 40% stilling (OT-andelen ble utvidet til 100% fra januar 2015). Fra høsten 2015 kom ytterligere en los med ansvar for å følge spesielt opp samarbeidet med ungdomsskolene. Teamet bestod dermed fra det tidspunktet av 6 personer. Teamet har en sammensatt bakgrunn, blant annet med erfaring fra ungdomsarbeid, NAV, veilednings- og interessekartleggingsmetodikk, samt arbeidsmarkedstiltak (Arbeid med bistand).

Stillingene i Lindesneslosen finansieres av Vest-Agder fylkeskommune (OT-stillingene), NAV (prosjektmedarbeiderstillingene) og kommunene i Lindesnesregionen (prosjektlederstillingen). Prosjektet får også støtte fra Sørlandets Kompetansefond.

Forsøkets arbeidsmetodikk bygger på jobbspesialistmodellen i Supported Employment: Lindesneslosen består av «loser» eller «coacher» som sammen med brukeren finner fram til den enkeltes interesser, styrker og bistandsbehov når det gjelder utdanning eller arbeid. Denne modellen har vi kalt for Lindesneslosen. Hovedmål med forsøket er å teste om denne modellen med proaktiv oppfølging, individuell tilrettelegging og tett samarbeid med lærere og arbeidsgivere kan redusere skolefravall og overgang av unge til uførepensjon.

Vi antok ved innledningen av prosjektet at bistanden i denne modellen kom til å følge to hovedlinjer:

- a) bistand i retning av skolegjennomføring og avlagt eksamen (Supported Education), med fokus mot forebygging av frafall og tilrettelegging av skolesituasjonen internt på skolen. Ordinære arbeidsplasser benyttes etter behov som del av studiet i form av lære- eller lærlingeordninger, eller ulike varianter av praksis koblet til studiet.
- b) bistand i retning av lønnet ordinært arbeid for elever der dette er hensiktsmessig (Supported Employment). Jobbene kan være midlertidige eller faste. De kan forekomme i forbindelse med avbrekk fra skolegangen, eller som alternativ til skolegang når det er hensiktsmessig.

Losene skal samarbeide tett med oppfølgingstjenesten og kontaktlærerne, og med de instanser i hjelpeapparatet som til enhver tid er relevante for den enkelte unge. Losenes måte å arbeide på blir fulgt

opp av evalueringen gjennom regelmessige målinger basert på en tilpasset Supported Employment/Supported Education kvalitetskala.

## 1.2 Forskningsmetode

Det er lagt opp til en følge- og effektevaluering med tre hovedfaser:

1. Et forprosjekt høsten 2014 der opplæring av de nyansatte losene, utvikling av en kvalitetsmålingskala og en nullpunktsanalyse er sentrale elementer.
2. En gjennomføringsfase for årene 2014-2017 der det gjennomføres et årlig fagseminar med prosjektgruppa og en kvalitetsmåling basert på en kvalitetsmålingskala. I tillegg lages årlig en kortfattet statusrapport fra prosjektet (hvorav dette er den andre).
3. En etterfase 2017-2018 med registerdataanalyse, fullføring av kvantitativ nullpunktsanalyse, analyse av lokale prosjektregistreringer og oppsummerende analyse.

De årlige kvalitetsmålingene blir gjennomført i form av et dagsbesøk av to forskere som intervjuer losene. Kvalitetsskalaen som benyttes bygger på IPS-fidelitetskalaen, som er grundig utprøvd i internasjonal forskning på arbeidsinkludering for pasienter i psykisk helsevern (Bejerholm, Areberg, Hofgren, Sandlund, & Rinaldi, 2014; Bond, Drake, & Campbell, 2014) og nylig prøvd ut i 7 piloter i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og Helsedirektoratet.<sup>5</sup> Den aktuelle skalaen er tilpasset Lindesneslosen ved både å måle aktivitet som faller inn under Supported Employment og Supported Education.<sup>6</sup>

Hvert år gjennomføres et fagseminar (dagsseminar) der de involverte forskerne fra AFI sammen med losene og eventuelle andre aktuelle personer i fellesskap gjennomgår erfaringer og metoder i prosjektet. Hensikten er blant annet å trekke lærdommer av erfaringer som er gjort, eventuelt finne alternative måter å løse utfordringer på, samt – til tross for at modellen er basert på den tette oppfølgingen i Supported Employment – å få et klarere bilde av hva slags oppfølgingsmodell Lindesneslosen utvikler seg til å bli.

---

<sup>5</sup> <http://uni.no/nb/uni-helse/stress-helse-og-rehabilitering/effektevaluering-av-individuell-jobbsttte-ips-2/>

<sup>6</sup> Fidelitetskalaen i IPS er mer innrettet mot å måle "metodetrofasthet".

Framdriftsplanen for evalueringen var som følger:

<b>Høst 2014 - Forprosjekt</b>
Nullpunktsanalyse
Opplæring
Utvikling av kvalitetsstandard
Utprøving kvalitetsstandard
<b>Vår 2015 - Gjennomføring</b>
Nullpunktsanalyse
Fagseminar
<b>Høst 2015 - Gjennomføring</b>
Første kvalitetsmåling
Rapport første år
<b>Vår 2016 - Gjennomføring</b>
Fagseminar
<b>Høst 2016 - Gjennomføring</b>
Andre kvalitetsmåling
Rapport andre år
<b>Vår 2017 - Gjennomføring</b>
Fagseminar og tredje kvalitetsmåling
<b>Høst 2017/2018 - Etterfase</b>
Kjøp av data SSB
Nullpunkt og sluttanalyse registerdata
Sluttrapport

Prosjektplanen er blitt fulgt uten avvik.

### 1.3 Sentrale aktiviteter i prosjektet så langt

Følgende aktiviteter var sentrale i den første prosjektperioden (2014-2015):

- En styringsgruppe bestående av representant fra NAV (NAV-leder), representant for Vest-Agder fylkeskommune (rektor ved den videregående skolen), en representant for vertskommunen Mandal, samt en representant for rådmannsutvalget i Lindesnesregionen ble etablert tidlig høsten 2014. Prosjektleder er sekretær for styringsgruppa. AFI har også møte- og uttalerett i styringsgruppa. Styringsgruppa har hatt omtrent 2 møter i semesteret, med noe økt hyppighet i perioder med ekstra behov.
- Ansettelse av tre losere ble gjort sommer/høst 2014. I løpet av 2015 sluttet en av prosjektmedarbeiderne i tillegg til at en av OT-rådgiverne som var knyttet til prosjektet i 60 % gikk av med pensjon. Tre nye ansettelser av losere skjedde sommeren 2015. Høsten 2015 ble ytterligere en los med ansvar for samarbeid med de lokale ungdomsskolene ansatt i full stilling. I den første perioden av prosjektet har det dermed vært flere utskiftninger i prosjektgruppa. Høsten 2015 var det totalt seks personer som jobbet i prosjektet i 5,4 årsverk.

I løpet av 2016 skjedde det ytterligere noen utskiftninger. En av losene som kom fra det lokale NAV-kontoret gikk tilbake til sin gamle stilling. Losstillingen ble lyst ut og besatt av en ny person fra august 2016. Omtrent samtidig ble en av de andre losene og faglig veileder langvarig sykemeldet. Stillingen er ikke blitt erstattet av andre høsten 2016. Den totale bemanningen i prosjektet i 2016 har dermed ligget lavere enn planlagt.

Prosjektgruppa har etablert to ukentlige samarbeidsmøter internt, og har også gjennomført egne interne prosjektsamlinger. Det er utarbeidet et strategidokument og interne rutinebeskrivelser som er diskutert i styringsgruppa og som er under videre utvikling og endring. Losene har underveis utviklet og prøvd ut flere samarbeidsformer og aktiviteter der elever og lærere er blitt involvert på ulike måter.

Losene har hovedbase ved Mandal videregående skole, men har fra høsten 2015 også hatt fast kontorplass ved Byremo videregående skole (hver fredag). Det var da etablert dialog med rektor, helse-søster, rådgiver og avdelingsledere ved Byremo, samt at deltakelse i TO-teamet (tilrettelagt opplæring) på Byremo var under etablering. Det tok noe tid før relasjonen med Byremo var godt etablert. Utover høsten 2015 var losen regelmessig tilstede på skolen, delt mellom prosjektleder og OT-rådgiver. Fra og med våren 2016 ble det gjennomført faste møter med TO-team ved Byremo VGS, hvor to personer fra Lindesneslosen møtte. I 2016 har i tillegg losen som er ansvarlig for å følge opp elever fra ungdomsskolen, vært jevnlig innom Byremo videregående skole.

Samarbeidet med ungdomsskolene skjer hovedsakelig gjennom losen ansatte høsten 2015. Denne losen besøker regelmessig (ukentlig) hver skole og går inn i 1-2 saker fra hver skole i samarbeid med ansatte ved skolen. Ungdomsskolene det dreier seg om er: Vassmyra, Blomdalen, Lindesnes, Byremo, Åseral og Marnar.

I tillegg deltar Lindesneslosen hver vår på overføringsmøter med den enkelte ungdomsskole. Disse møtene dreier seg om planlegging og koordinering av overgangen fra ungdomsskole til videregående skole for de elevene som har hatt utfordringer på ungdomsskolen.

#### 1.4 Forskningsaktiviteter 2014-2016

Tidlig høsten 2014 ble det gjennomført et halvdagsseminar der de nytilsatte losene og forskerne ved AFI møttes for å bli kjent med hverandre, utveksle tanker om prosjektet og legge planer. Følgende aktiviteter har vært sentrale fra forskningshold i den første perioden av prosjektet:

Femtrinnsprosessen i Supported Employment - Opplæring av losene

Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA) gjennomførte høsten 2014 et todagers opplæringsseminar i Supported Employment i tett samarbeid med en av losene som har utdanning i Supported Employment fra tidligere. Opplæringen var sentrert rundt femtrinnsprosessen i Supported Employment. Samtlige prosjektansatte deltok.

Hva er femtrinnsprosessen? European Union of Supported Employment (EUSE) har utviklet en femtrinnsprosess som er blitt identifisert og anerkjent som en europeisk modell for god praksis og rammeverk for SE. Denne ble utviklet av praktikere innen SE fra Østerrike, Danmark, England, Finland, Tyskland, Hellas, Irland, Nord-Irland, Norge, Skottland, Spania og Sverige og var ferdigstilt i 2010. Den er altså ikke et evidensbasert måleverktøy, men det gjør den ikke nødvendigvis mindre relevant eller anvendelig.

De fem fasene i inkluderingsprosessen er ikke ment som anvisning for et statisk eller nødvendig utviklingsforløp. Poenget er snarere at praktikernes erfaringer har vist at et inkluderingsforløp i SE ofte preges av disse fem fasene. Innenfor hver av fasene er det angitt et bredt spekter av metoder, noen som vil være unike for en spesiell gruppe av arbeidssøkere, andre som vil være mer generelle og gjelde mer

på tvers av utsatte grupper. Her følger en kort beskrivelse av de fem fasene (Frøyland & Spjelkavik, 2014):

#### *1 Innledende kontakt og samarbeidsavtale*

Metodene i denne fasen er å gi nødvendig informasjon til arbeidssøker på en hensiktsmessig måte, og å hjelpe den enkelte til å bruke informasjonen og erfaringskunnskap til å foreta informerte valg om bistand. Aktivitetene på dette stadiet skal være relevante, personsentrerte og del av en omforent handlingsplan som tar sikte på å støtte den enkelte til ordinært arbeid. Det forventes at denne innledende fasen avsluttes med at den enkelte arbeidssøker kan ta en avgjørelse om hvorvidt han eller hun ønsker bistand i tråd med SE.

#### *2 Yrkeskartlegging og karriereplanlegging*

Metodene i denne fasen skal gi et innblikk i sider ved den enkeltes interesser, ferdigheter og bistandsbehov. Arbeidssøkeren skal aktivt identifisere ønske om en jobb i samsvar med egne interesser, ambisjoner, behov, forutsetninger og erfaringsbakgrunn. Handlingsplanen som utvikles, er basert på en myndiggjøringstilnærming, der arbeidssøkeren foretar egne karrierevalg og deltar i utformingen av sitt eget arbeidsprosjekt, i samsvar med sine interesser og yrkesfaglige ambisjoner.

#### *3 Finne en passende jobb*

Det finnes ikke en enkelt «beste» metode for jobbsøking og bistand til å finne en jobb, men man vurderer hvilke tilnærminger som best passer behovene til den enkelte arbeidssøker. En rekke metoder som kan brukes for å identifisere en egnet jobb (jobbmatch).

#### *4 Samarbeid med arbeidsgiver*

Denne fasen avgjør hvilke muligheter som finnes hos den aktuelle arbeidsgiveren. Potensielle temaer som kan tas opp til drøfting, omfatter blant annet kompetanse og erfaring, arbeidstid (eller jobbsmak/arbeidspraksis), vilkår og betingelser for ansettelse, arbeidsplassens kultur, støtte- og tilretteleggingsbehov, aspekter vedrørende informasjon/åpenhet om utfordringer og bistandsbehov, bevissthetstrening for arbeidsgivere og medarbeidere, helse- og sikkerhetskrav, finansiering og muligheter for stønader fra velferdstjenestene, veiledning og råd til arbeidsgivere om deres forpliktelser og ansvar.

#### *5 Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen*

Nivå, mengde og hva slags støtte som skal gis, avhenger av den enkeltes behov og arbeidssituasjon. Støtten bør gradvis nedtrappes og erstattes av støtte fra kolleger (naturlig bistand). Nivåene av støtte og strategier for avvikling av støtten planlegges og gjennomgås med kolleger, arbeidsgiveren og arbeidstakeren/brukeren. Støttetiltakene som tilbys skal være personsentrerte og fleksible, og kan omfatte bistand på arbeidsplassen, oppfølging med tanke på sosiale ferdigheter, identifisering (og oppfølging) av en mentor eller en fadder, vurdering av arbeidsplasskultur/arbeidsmiljø, støtte til arbeidssøkeren i å tilpasse seg arbeidsplassen, støtte til arbeidsgiveren og arbeidskollegene, identifisering av arbeidsplassens skikk og praksis, identifisering av muligheter for karriereutvikling, bistand utenfor jobb, bistand ved praktiske problemer (reisevei, kjøp av arbeidsklær, arbeidsrelasjoner osv), støtte til å utløse velferdsgoder eller kontakt med relevant byråkrati og relevante deler av støtteapparatet, eller veiledning og rådgiving i saker som kommer opp.

Utvikling av kvalitetmålingsskala etter mal fra IPS kvalitetsskala

Høsten 2014 utviklet AFI en skisse til en tilpasset Supported Employment/Education kvalitetsskala for Lindesneslosen. Skalaen var inspirert av fidelityskalaen som er utviklet i SE-varianten Individual Placement and Support (IPS).

IPS – som på norsk har fått betegnelsen «Individuell jobbstøtte» – er Supported Employment utviklet spesielt for mennesker med alvorlige psykiske lidelser, og hvor jobbspesialisten er organisert som en integrert del av et behandlingsteam. IPS har fått høy anerkjennelse innen det psykiatriske helsevesenet gjennom sterk vektlegging av praksis med forholdsvis strenge krav til metodelojalitet (Drake, Bond, & Becker, 2012; Falkum & Berge, 2013; Schafft, 2009).<sup>7</sup>

IPS bygger på sentrale prinsipper i SE, med «place then train» (altså ikke skjermet arbeidsforberedende trening), at ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet, at deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske og at jobbsøkingen styres av den enkelte brukers/arbeidssøkers preferanser. IPS-versjonen av SE skiller seg mest tydelig fra mer tradisjonell SE ved at jobbspesialisten, jobbsøkingen og arbeidsdeltakelsen inngår som en integrert del av behandlingen, noe som i praksis innebærer at jobbspesialisten er organisert som en del av behandlingsteamet.

IPS er nylig prøvd ut i Norge som «Individuell jobbstøtte» i regi av Arbeids- og velferdsdirektoratet og helsedirektoratet (Reme, 2016). Et annet forsøk, «Jobbmestrende oppfølging», et FoU-prosjekt/fagutviklingsprogram under Nasjonal strategi for arbeid og psykisk helse (2007-2012), har testet ut IPS-metodikk i kombinasjon med kognitiv trening og kognitiv atferdsterapi. Her har man funnet at disse metodene styrker deltakernes evne til å mestre utfordringer og krav i en arbeidssituasjon, samt at denne deltakelsen i arbeidslivet gir økt tilfriskning (Falkum & Berge, 2013; Falkum, Ueland, Evensen, Bull, & Lystad, 2015; NAV & Helsedirektoratet, 2013).

Fidelityskalaen i IPS er utviklet for å sikre evidensbasert metodikk i arbeidsretta oppfølging av personer med psykiske lidelser (Drake et al., 2012). Vi har justert og supplert skalaen slik at den skal treffe den mye bredere målgruppa for Lindesneslosen bedre, og slik at den både omfatter arbeidsretta og skoleretta oppfølging (Supported Employment og Supported Education). Vi har dessuten tilpasset skalaen for bruk i en annen organisasjon enn psykisk helse. Lindesneslosen arbeider i den videregående skolen og med en mye bredere målgruppe enn IPS, selv om mange også i denne målgruppa har psykiske utfordringer (Bragdø & Spjelkavik, 2013). Kvalitetsskalaen som utvikles for Lindesneslosen følger altså samme oppbygning og prinsipp som fidelityskalaen i IPS, men det er gjort flere endringer og tilpassninger i den, og det vil komme flere.

Skissen til kvalitetsskala ble prøvd ut ved feltbesøk til prosjektet høsten 2014. Ved dette besøket ble samtlige prosjektmedarbeidere intervjuet med utgangspunkt i to ulike skisser til kvalitetsmålingsredskap. Høsten 2015 og høsten 2016 ble det gjennomført individuelle intervjuer og «kvalitetsmålinger» med samtlige losere i Lindesneslosen basert på kvalitetsmålingsskalaen (Revidert versjon av kvalitetsskalaen finnes i vedlegg 1).

---

<sup>7</sup> Les mer om fidelitymåling av IPS her: <http://www.dartmouth.edu/~ips/page19/page19.html>. Norsk versjon: <http://www.napha.no/multimedia/1951/IPS+-+Kvalitetskala.pdf>.



## Nullpunktsanalyse

Høsten 2014 startet arbeidet med en analyse av situasjonen før selve forsøksperioden. Den endelige nullpunktsanalysen vil gjennomføres ved avslutning av prosjektet, og vil bestå av en analyse av registerdata i Lindesnesregionen i årene før prosjektperioden (4-8 år). Foreløpig nullpunktsanalyse er beskrevet i første underveisrapport fra prosjektet (Bernstrøm, Frøyland, & Spjelkavik, 2015).

## Fagseminar

I mai 2015 gjennomførte AFI et fagseminar med losene. Programmet bestod av en gjennomgang av losenes praksis og erfarte utfordringer så langt. Tema var blant annet rekruttering av deltakere, samarbeid på/med skolen på systemnivå og i enkeltsaker om skolegang, bruk av/samarbeid med ordinære arbeidsplasser, og bruk av/samarbeid med andre instanser. Tema var også samarbeid, rollefordeling, kompetanse og evt ulike mandat internt i Lindesneslos-teamet.

AFI-forskerne gav kommentarer og innspill basert på informasjonen fra losene og øvrig prosjektdokumentasjon.

I løpet av 2016 er det avholdt slike fagseminar i mars og i september.

## Fokusgruppe

Det ble i 2015 gjennomført to fokusgruppeintervjuer med representanter for de mest involverte hjelpeinstansene der bistandsforløpet og innholdet i bistanden knyttet til to konkrete case ble gjennomgått og oppsummert. I tillegg til Lindesneslosen deltok rådgivere, kontaktlærere og avdelingsledere ved Mandal Videregående skole, samt arbeidsgiver knyttet til en av sakene som ble diskutert. Ungdommene som saken handlet om var ikke til stede, men hadde gitt sitt samtykke til at deres historie kunne benyttes som eksempel i gruppeintervjuet.

## Dialogkonferanse høsten 2015

I samarbeid med AFI ble det i august 2015 gjennomført en dialogkonferanse der sentrale lokale samarbeidspartnere på de videregående skolene og i hjelpeapparatet for øvrig deltok. Initiativet til konferansen kom fra prosjektgruppa. AFI ledet konferansen der omtrent 60 personer deltok. Deltakerne var hovedsakelig rådgivere eller kontaktlærere ved Mandal og Byremo videregående skoler og ansatte i NAV, men noen var også representanter for politiet, barnevern og kommune. Lindesneslosen har laget en oppsummering fra denne konferansen (finnes som vedlegg til første underveisrapport).

## Fortløpende kontakt med prosjektleder

Det har underveis vært fortløpende kontakt på e-post og telefon mellom prosjektleder og leder for evalueringen. Her har ulike temaer knyttet til videre framdrift i prosjektet, rapportering etc vært drøftet.

## 1.5 Rapportens oppbygning

I kapittel 2 presenterer vi foreløpige resultater og utfall basert på prosjektets egen interne statistikk. I kapittel 3 beskriver vi hvordan losene arbeider, og vi gir også noen beskrivelser av hvordan arbeidet erfares sett fra samarbeidsinstanser. I kapittel 4 drøfter vi sterke og svake sider ved losenes arbeid. I det siste kapitlet oppsummerer og konkluderer vi kort med hva vi mener er det viktigste som kan sies om losenes virksomhet så langt.

## 2. Deltakerne og foreløpige utfall

I dette kapitlet skal vi gi en oversikt over ungdommene som har fått bistand gjennom Lindesneslosen og hva som så langt ser ut til å være oppnådd. Vi understreker at vurderingene i det følgende av hva som er oppnådd for den enkelte ungdom fullt og helt er gjort av losene selv. Vi har foreløpig ingen kunnskap om hva slags innvirkning bistanden på sikt kan ha på andelen unge på uførepensjon, AAP eller andre NAV-ytelser. Dette vil vi komme tilbake til i sluttrapporten fra prosjektet i 2018.

Så langt har totalt 102 ungdommer fått oppfølging av Lindesneslosen.<sup>8</sup> 65 av deltakerne var menn (64%). 37 var kvinner (36%). Med andre ord var omtrent 2 av 3 deltakere gutter, noe som er samme kjønnsfordeling som de 2100 ungdommene som inngikk i AFIs evaluering av NAVs satsing på utsatt ungdom (Frøyland, Maximova-Mentzoni, & Fossetøl, 2016). Alderen spenner fra 14 til 25 år (de aller fleste i alderen 15-19 år).

Pr desember 2016 var 52 av disse ungdommene fremdeles under aktiv bistand fra Lindesneslosen ifølge prosjektintern statistikk. 31 av disse var menn, 21 var kvinner. Den yngste var 14 år, den eldste 22 år. På dette tidspunktet var andelen kvinner som mottok bistand dermed noe høyere (40%) enn andelen i hele gruppa av ungdommer som har mottatt bistand fra losen.

Situasjonen for mange av ungdommene før de kom med i Lindesneslosen var stort fravær, manglende vurdering i fag på skolen, og fare for å miste skoleplassen. Typiske utfordringer hos ungdommene blir av losene beskrevet som nederlagserfaringer, dårlig selvfølelse, belastende sosial arv og stigma. Oppmøteproblematikk og rus- eller psykiske utfordringer er beskrivelser som går hyppig igjen. En del av ungdommene er syke. Noen har problemer med å stå opp om morgenen eller med å finne en praksisplass. Flere bor alene, noen har ustabile boforhold.

De aller fleste ungdommene var henvist til Lindesneslosen fra skolene ved rådgiver, OT, avdelingsleder, kontaktlærer, rektor eller spesialpedagog. Noen var også henvist fra NAV eller barnevern. En stor andel av deltakerne er også under oppfølging av barnevernet.

For flertallet av deltakerne var målet med oppfølgingen å fullføre videregående skole eller deler av denne. I noen tilfeller var målet formulert som å tilpasse eller justere skolesituasjonen til den enkelte. For noen av de yngste var målet å finne riktig(ere) skolevalg. For en del av deltakerne var oppfølgingen rettet inn mot å gjennomføre arbeidspraksis eller lære plass.

De fleste som får bistand er ifølge losene elever på yrkesfaglige studieretninger. De aller fleste er elever ved Mandal videregående skole, men noen også ved Byremo, samt 1-2 fra ungdomsskolene i regionen. De aller fleste bor i Mandal, men noen bor også i andre av Lindesneskommunene.

Losene ble bedt om kort å beskrive hva som var oppnådd i hver sak pr desember 2016, og deretter å vurdere foreløpig utfall for hver ungdom etter følgende sortering: 1 - liten eller ingen forbedring, 2 - noe eller en del forbedringer, 3 - mye og betydelige forbedringer. Siden flere av losene har sluttet underveis, var det noen utfordringer å få fram nødvendig informasjon fra alle enkeltsakene. Men i

---

<sup>8</sup> Losene har i noen grad også arbeidet med ytterligere 15 ungdommer, men avsluttet arbeidet med disse før de var kommet skikkelig i gang.

fellesskap har nåværende losgruppe vurdert de sakene som de selv ikke hadde primærkunnskap om, men der de i sum likevel hadde et rimelig bra kunnskapsgrunnlag å vurdere ut fra.

Losene selv vurderer det slik at for 50 av disse 102 ungdommene – altså halvparten – er situasjonen mye og betydelig forbedret etter at de kom med i Lindesneslosen, inkludert de som fremdeles får bistand. Her følger noen eksempler på hva som er oppnådd i saker som er vurdert til å ha et så godt utfall:

- *I lære som lærekandidat med sannsynlighet for fast jobb, og mulighet for 100 % lønn, men sannsynlighet for noe delvis ytelse.*
- *Tar tre fag og vil starte i fagopplæring i skole neste semester. Har vært mye utprøving, kartlegging og avklaring, samt oppfølging rundt sikring av grunnleggende helse og økonomi.*
- *Har fullført 6 fag. Får hjelp til å starte høyere utdanning.*
- *Får vurdering i alle fag til jul.*
- *Fullt skoleløp VG2 med vurdering i alle fag.*
- *Bestått VG3. Kom inn på ønsket studie på Univ. i Agder.*
- *Er i arbeidspraksis, innvilget AAP, får hjelp av psykolog og lege.*
- *Er i ordinær jobb.*
- *Har fått lærekontrakt. Trenger fortsatt mye oppfølging på struktur hjemme.*
- *Høyt fravær er redusert til null. Jobbsmaking ved bilverksted i 10kl. Trygg overgang til TIP på videregående skole ved å besøke skolen og bli kjent med lærere og systemet.*

I 43 av sakene vurderer losene det slik at det er oppnådd noe eller en del forbedringer i ungdommenes situasjon. Eksempler på dette er:

- *Klarte VG1. Klarte ikke VG2 på annet studiested, og har fått oppfølging rundt helseutfordringer og økonomi for å nå kun ta ett fag. Vil ikke i arbeidspraksis pga søvn/psyke/helseplager. Får fortsatt tett oppfølging.*
- *Har avklart skoleløp, samt noe arbeidspraksis, men trenger å komme i mer aktivitet.*
- *Noe skolegjennomføring. Avsluttet oppfølging pga rus. Fulgte opp "over i behandling på BUP og til NAV, rusmiddelkonsulent/rusteam" med beskjed om at vi er klare til å bistå når han har lyst til å prøve igjen.*
- *Flyttet til annen del av landet. Har flyttet tilbake og vil kunne vurderes inn igjen dersom det blir kapasitet og viljen er der fortsatt.*
- *Går på skolen og i praksis, fremdeles innenfor fraværsgrensen. Får mye oppfølging på alle områder i livet.*
- *Skoleopplegget fungerer greit. Hun er i liten gruppe i noen av fagene. Trives sosialt i klassen og er mer på skolen enn på lenge.*
- *Har fått en tryggere hverdag på vgs. I fra å gjemme seg vekk på ungdomsskolen er han nå mye mer synlig i klassebildet. Det er enda en vei å gå når det gjelder karriereplanlegging. Er nå utplassert litt ved en vernet bedrift for å få jobbtrening.*
- *Har vært hjemme siden påske i 9. kl. Har asberger og er ikke glad i å ha mange rundt seg. Nå i gang 2 dager pr. uke på skolen. Har ene-undervisning med lærer. Fraværet er redusert kraftig. Utfordringen nå blir å få han til å gå på skole uten at noen følger han.*
- *Hun er nå i praksis og følger denne. Rusproblemene er tatt opp med legen. Hun har en mer stabil helse og bosituasjon.*

For 5 av ungdommene vurderer losene at de ikke har fått til særlig mye. Eksempler på dette er:

- *Bryter nesten alle avtaler, ikke tatt eksamener.*
- *Ekstremt mye fravær på skolen, men fungerer bra i praksis*
- *Fraværet er varierende. Vanskelig å komme i posisjon til eleven. Foreldre og skole er negative aktører i hans bilde. Bekymringsmeldinger er sendt. Har kontakt og en viss dialog med eleven.*
- *Flyttet vekk uten at vi hadde fått til noe særlig.*
- *Hun har vanskelig med å følge opp møter. Skal til utredning på ARK.*

I 4 av de 102 enkeltsakene har losene i dag ikke nok oversikt til å kunne vurdere nivået på utfallet. Dette skyldes hovedsakelig personalmessige utskiftninger i losgruppa underveis.

Basert på anonymisert informasjon fra Lindesneslosens egen interne registrering, har AFI foretatt en sortering av de 102 enkeltsakene fordelt på følgende hovedresultater:

1. Ordinært arbeid: å ha fått en vanlig betalt jobb.
2. Læreplass/arbeidspraksis: dvs enten å ha fått eller fullført læreplass eller en eller annen form for arbeidspraksis.
3. Fullført skole: dvs å ha oppnådd mindre fravær, fullført et eller flere fag, eller fått vurdering i flere fag enn tidligere.
4. God relasjon eller henvist andre/behandling: dvs at losene har greid å komme å i «posisjon» ovenfor den unge, men enda ikke oppnådd så mye, eller man har videreformidlet til behandling eller oppfølging fra andre instanser.
5. Fått lite til: dvs at det ut fra informasjonen som foreligger ikke ser ut til at man har fått til så mye.
6. Uvisst: dvs at det ikke foreligger kunnskap om hva som er utfall eller situasjon pr i dag.

Flere av ungdommene har ved rapporteringstidspunkt en kombinasjon av flere av disse utfallene, spesielt er kombinasjonen arbeidspraksis og noe skolegang vanlig. I tabellen under har vi likevel sortert hver enkelt på det som basert på den tilgjengelige informasjonen ser ut til å være hovedbeskjeftigelsen.

Tabell 1 Foreløpige utfall

Foreløpig utfall	Antall (N=102)	Prosent
Ordinært arbeid	3	3
Læreplass/arbeidspraksis	30	29
Fullført noe skole	43	42
Relasjon eller henvist andre/behandling	8	8
Fått lite til	9	9
Kjenner ikke detaljene	9	9

Så langt har omtrent fire av ti deltakere som hovedutfall av bistanden oppnådd mindre fravær eller å fullføre større eller mindre deler av videregående opplæring (42%). Omtrent tre av ti deltakere har oppnådd å starte på eller fullføre arbeidspraksis eller læreplass (29%), mens for omtrent hver tiende deltaker er hovedutfallet så langt at de har kommet inn under tettere oppfølging eller behandling fra andre instanser (8%). For omtrent like mange (9%) er lite eller ingenting oppnådd så langt. Om omtrent hver tiende deltaker har vi fått for lite informasjon til å kunne vurdere hva som så langt framstår som utfall av oppfølgingen (9%). Tre (3%) av ungdommene har fått ordinært arbeid.

For 2 år siden rapporterte OT-rådgiver at omtrent 100 ungdommer var på lista. Pr oktober 2016 rapporterte OT-rådgiver at det var 40 ungdommer på lista, men at det sannsynligvis ville være omtrent 80 ved årsskiftet. Vi kan ikke utelukke at en av grunnene til nedgang i antall på OT-lista skyldes innsatsen til Lindesneslosen, men dette har vi så langt ikke nok kunnskap om.

På basis av tilgjengelig informasjon vet vi ikke i hvor stor grad disse resultatene skyldes Lindesneslosens innsats alene. Det kan hende at noe av dette ville vært oppnådd også om Lindesneslosen ikke var der. Eventuelle effekter av selve prosjektinnsatsen er noe av det vi skal komme mer inn på i sluttrapporten. Imidlertid er det – basert på innsikten vi har fått gjennom beskrivelsen av enkeltsaker, erfaringer fra samarbeidspartnere, samt fra losene selv – klart at losene har medvirket til bedringer på flere områder. I flere saker ser det ut til at losenes bistand har hatt avgjørende betydning. Vi skal komme mer inn på dette i neste kapittel.

### 3. Hvordan arbeider Lindesneslosen?

Våren 2016 ble det gjort en justering i alder på målgruppa for Lindesneslosen fra 15-25 år til 15-21 år. Justeringen var basert på et ønske fra det lokale NAV-kontoret. Justeringen passet bra med den faktiske rekrutteringen til prosjektet, og justeringen har ifølge losene ikke medført avvisning av potensielle deltakere. De unge som trenger bistanden mest, er ifølge losene unge som ikke har voksne rundt seg som tar ansvar.

Losene beskriver 3 hovedveier for ungdommene inn i prosjektet:

- Via rådgiver eller avdelingsleder på skolen
- Via OT
- Via NAV

Kontaktlærere på skolene kan også kontakte en av losene, men blir da henvist til å ta dette gjennom rådgiver. Lindesneslosen har utviklet et skjema som lærerne må fylle ut, og som blant annet innebærer at de også må snakke med ungdommen det gjelder før henvendelse.

Rådgivere ved ungdomsskolene tar opp behov direkte med losen som følger opp ungdomsskolene. Saken diskuteres på anonymt grunnlag. Deretter hentes samtykke fra foreldre, noe man så langt har fått i alle saker. Deretter tar losen kontakt.

Høsten 2016 gikk alle henvendelser til losen til prosjektleder, som er den som avviser dersom det blir aktuelt. Grunner for å avvise kan være at den unge har større utfordringer enn losene har kompetanse til å håndtere (store psykiske lidelser, traumer, erfarte overgrep). Den unge må også selv ønske bistand fra Lindesneslosen.

#### 3.1 10 eksempler på hvordan losene jobber

De fem losene som var i arbeid høsten 2016 har oversendt korte skisser av hvordan de har arbeidet i to saker hver. Eksemplene er ytterligere kuttet ned og anonymisert av forfatterne bak denne rapporten. Vi skal her kort beskrive eksemplene, og kommentere hva hvert eksempel viser. Poenget er å vise hvilke utfordringer losene møter og hvordan de bidrar til å løse dem. Eksemplene er ikke nødvendigvis representative, da de er valgt ut av losene selv med bestilling om å beskrive hvilke utfordringer de møter, hva de lykkes med og hva som er vanskelig. Vi finner her likevel eksempler der losene ser ut til å lykkes både godt og mindre godt.

Eksempel 1: Forsiktig oppstart og god informasjon til arbeidsgiver kan gi muligheter

En ungdom som var 18 år kom med i Lindesneslosen noen år tilbake med ønske om å få hjelp til oppmøte og gjennomføring av videregående skole. Hun hadde blitt del av en "urolig gjeng" i klassen og var i gang med et skoleløp kalt "arbeidstrening", hvor elever i praksis ikke hadde som mål å få vurdering i fag. I ungdomskolen manglet eleven vurdering i mange fag, og hadde et lavt karaktersnitt. På grunn av lærevansker ble hun søkt inn på videregående på spesielle vilkår. Barnevernet hadde hatt omsorgsansvaret for henne i flere år, og hun hadde bodd i flere fosterhjem og institusjoner. Vedkommende hadde traumer og tilknytningsutfordringer. Hun hadde nettopp fått en ny fostermor som bodde i kort avstand fra hennes leilighet og som fulgte henne opp nesten daglig.

*Hun ønsket hjelp til å komme seg opp om morgenen, komme på skolen og fullføre utdannelsen. På spørsmål om hva hun ønsket å jobbe med etter skolen var hun tydelig på at det var det samme bare det var med mennesker. Hun hadde en praksisplass, i samarbeid mellom skolen og barnevern, men det fungerte dårlig. Hun ville ha lite innblanding og da jeg endelig fikk aksept for å følge opp på arbeidsplassen var det for sent og arbeidsgiver var ikke lenger interessert i å beholde henne.*

#### **På skolen**

*På skolen (i klasserommet) var det stadig problematisk med hendelser der timelærer gjorde eller sa ting som jenta opplevde som overdrevet negativt. Jeg fulgte opp disse hendelsene ved å vise forståelse for frustrasjonen hennes. Jeg ble ofte kontaktet av kontaktlæreren som opplevde jenta som negativ, at hun spredte irritasjon med vilje, plaget andre, og stakk av når hun fikk motgang.*

*I løpet av skoleåret økte jeg graden av oppfølging. Det ble arrangert en sosial tur med støtte fra en lokal forening og fylkeskommunen. Her ble også fostermor med, men ikke jeg (losen).*

#### **Arbeidsretta oppfølging**

*I det påfølgende avtalte jeg møte med bedriftsleder på en lokal omsorgsavdeling med ca 15 ansatte. Jeg forberedte jenta godt før møtet med flere samtaler omkring tidligere erfaringer. Det ble avtalt hva som skulle sies, og reflektert rundt at det kunne komme vanskelige situasjoner. Det første møtet ble bra og jenta delte tøffe sider ved sin oppvekst etter at avdelingsleder spurte. Dette gjorde at det ble lettere å justere ned ambisjonsnivået de første par ukene. Jenta fortsatte med utplassering en dag i uka etter at de andre i klassen hadde avsluttet sin praksisperiode, og utover våren økte arbeidstiden til to dager i uken med ordinær arbeidstid fra 07 om morgenen.*

*Jeg hadde jevnlige møter med arbeidsgiver og evaluerte med bakgrunn i tre avtalte tema: oppmøte, sosial trivsel og opplæring/utvikling i forhold til arbeidsoppgaver. Før påske tok jeg opp tema med eventuell læreplass fra høsten, og arbeidsgiver var ikke negativ, men ville heller ikke love noe. Utover våren fokuserte jeg mer og mer på hvilke hindre som måtte forseres for at arbeidsgiver kunne gi jenta læreplass fra høsten. Før sommerferien ble det planlagt møte med arbeidsgiver, arbeidsleder, PPT, fagopplæring, barnevern, fostermor og NAV. Jenta selv ønsket ikke å være med, men ble invitert og informert om mål med møtet. Kontaktlærer var forhindret.*

Slik losen beskriver det var dette møtet avgjørende for å få på plass et samarbeid om videre oppfølging, ansvarsfordeling, opplæring og avlønningsmåte. Resultatet ble at ungdommen fikk begynne et opplæringsløp i starten på skoleåret med mål om kompetansebevis. Det var flere forutsetninger, blant annet at vedkommende og arbeidsgiver fortsatt skulle få oppfølging av losen. Slik sett framstår dette eksempelet som foreløpig ganske vellykket. Av spesiell interesse er måten losen følger opp både arbeidsgiver og den unge på. Et viktig punkt i arbeidsinkludering av unge kan særlig knyttes til informasjon til arbeidsgiver om de utfordringene den unge har slik at både oppgaver og ansvarsnivå kan tilpasses utfordringene (Frøyland, 2016b; Frøyland & Fossestøl, 2014). I eksemplet synes informasjonen til arbeidsgiver å ha vært god. Det at ungdommen selv formidler disse utfordringene er god brukermedvirkning, som har potensial til å skape åpenhet og tillit mellom ungdom, arbeidsgiver og hjelper.

Eksempel 2: Helserelevante vansker utfordrer inkludering i ordinære løp

En 17-åring kom med i Lindesneslosen etter å ha fått vurdering kun i ett fag fra første skoleår på VG1. Etter skolestart gikk det bare noen uker før fraværet var så høyt at han stod i fare for å miste plassen. Det ble etablert kontakt med Lindesneslosen, og losen ble kjent med ham gjennom gåturer som alternativ til kroppsøving. Opprinnelig mål var å gjennomføre skoleåret med hjelp til vekking og samarbeid med lærere, helsesøster og barnevern. Men i løpet av to uker var fraværet så høyt at han avsluttet skole med avtale om å finne arbeidspraksis. Han gav uttrykk for helseplager, søvnproblemer, mye vondt i magen og hodet, samt nedstemthet og utmattelse.

*Min oppfølging økte med samtaler rettet mot å finne en aktivitet hvor han kunne oppleve mestring på flere nivåer. Teamet av loser diskuterte ulike mulige arbeidsplasser. Fokus var på en leder med stor grad av inkluderingskompetanse og interesse og motivasjon for å samarbeide med denne gutten. En arbeidsgiver jeg hadde hilst på noen uker før, ble forespurt på anonymt grunnlag med positiv tilbakemelding. Dette ble en god match og etter noen få forsøk gikk det bra i noen uker, først med en dag i uka; deretter to.*

### **Parallele oppfølgingsbehov**

*Samtidig fulgte jeg opp hans omsorgssituasjon, med ukentlige møter med barnevern med ønske om adskillig mer oppfølging. Jeg hjalp til med å bestille legetime med jevne mellomrom, men som gjerne ble avlyst grunnet legeskrekk. Men etter to måneder med tett oppfølging ble gutten syk i to uker, med en blanding av manglende søvn, vondt i magen og forkjølelse. Jeg greide ikke å få kontakt på melding eller telefon, men var i tett dialog med arbeidsgiver fram til en situasjon der vi ble enige om å foreslå en avventing av arbeid fram til helsen var bedre tatt vare på, og omsorgssituasjonen var bedret. Gutten foreslo selv å "spare jobben" til han var klar, og ble omsider med til en legetime i følge med meg.*

### **Foreløpig utfall**

*Barnevernet hadde vedtatt å avlønn ekstraoppfølging dersom de fant rette person, noe de ikke hadde lykkes med. Jeg diskuterte dette behovet med teamet av loser, noe som resulterte i en prioritert liste på fire personer, hvorav en ble valgt. Gutten og denne oppfølgingsressursen skulle ved rapportering akkurat treffes for første gang, med mål om å gi oppfølging opp til 15 timer i uka. Jeg, arbeidsgiver og barnevern hadde på dette tidspunktet konkludert med at helse og omsorgssituasjon må bli litt bedre før vi igjen ville avtale oppstart hos arbeidsgiver.*

Eksempelet viser at helseutfordringer kan ta hovedfokus i perioder og føre til manglende oppmøte i arbeid eller skole. Dette er velkjente utfordringer blant utsatt ungdom (Frøyland et al., 2016). Eksempelet viser også at teamet av loser kom med konkrete forslag til barnevernet, noe som ifølge losene selv bidro til at en ekstra oppfølgingsressurs ble hentet inn. Tida vil vise om man lykkes med den videre oppfølgingen. På dette tidspunktet hadde man besluttet å avvente utplassering i arbeid for å søke å forbedre helse- og omsorgssituasjonen til denne ungdommen først.

Et sentralt element i Supported Employment og Recovery-forskningen er at arbeid med helserelaterte vansker og inkludering på ordinære arbeidsplasser med fordel kan være samtidige prosesser (Frøyland, 2015). Likevel er det selvsagt tilfeller der det er gode grunner for å vurdere alternativer til en slik samtidighet, noe Lindesneslosen i dette tilfellet konkluderte med. Naturligvis får vi aldri vite om en integrert tilnærming (arbeids- eller skoleinkludering samtidig med forbedring av omsorg og helse) i tråd med intensjonen i Lindesneslosen kunne ha gitt raskere og bedre resultater i dette tilfellet (Frøyland, 2016a).

Eksempel 3: Store hjelpebehov som ikke dekkes gjennom eksisterende tjenester

I dette eksempelet er NAV, barnevernet, fastlege og skolen sentrale samarbeidspartnere med Lindesneslosen. Den involverte losen opplever utfordringer knyttet til dette samarbeidet, og da spesielt når det gjelder oppfølging rundt økonomiske forhold og bistanden fra barnevernet. 19-åringen som eksempelet handler om har opplevd omsorgssvikt, har ingen god støtte fra voksne, og få erfaringer med å klare seg selv. Han har behov for hjelp på flere områder: økonomi, bolig, skole og fritid.

*«Elias» (19 år) hadde stort fravær i grunnskolen. Han begynte å ruse seg i ung alder, og ble tvangsinnlagt en periode. Barnevernet har i lang tid vært inne i bildet. Elias og mor (mor er rusavhengig) flyttet til en annen by like før Elias skulle begynne på ungdomsskolen. Etter ferdig behandling flyttet han alene tilbake til sin hjemkommune. Barnevernet betaler husleien. Han er en stille og beskjeden gutt, som gjør lite ut*



av seg. Han forteller selv, at han har store vansker med å bli kjent med nye mennesker, spesielt jevn- gamle. Utfordringene var hovedsakelig rusproblematikk, angst, fravær og økonomisk usikkerhet blant annet pga manglende koordinering av økonomisk bistand mellom NAV og Barnevern.

Etter ca 2 mnd. i arbeidspraksis/trening ved privat bedrift, startet han på privat skole for å lære seg faget. Han finansierer selv skolen med stipend. Det var på dette tidspunktet han begynte å motta bistand fra Lindesneslosen.

### **Losens bistand**

Jeg fulgte ham på første skoledag, og har bistått med "busstrening" til og fra skolen pga manglende erfaring og sosial angst. Flere dager har jeg kjørt ham til skolen eller hentet ham etter skoletid (gode samtaler i bilen). Jeg har underveis gjennomført samtaler/evalueringsmøter med kontaktlærerne. Jeg har hjulpet ham med penger til busskort og til enkeltbilletter. Etter Elias' eget ønske, har jeg hjulpet han med å betale studieavgiften via nettbank, samt med ulike søknader/ brev/ telefoner mm som for eksempel søknad om sosialstøtte, økonomisk verge, skole/leksehjelp, økonomisk støtte til busskort mm.

I den senere tid har avhengighetsproblematikken økt, som igjen har ført til økt fravær, både på skole og til avtaler/samtaler med terapeuter og andre fagpersoner. Jeg har derfor foretatt flere hjemmebesøk, og fulgt ham til ulike "viktige" møter som kan ha betydning for hans helse og økonomi, spesielt møter hos Barnevern og NAV.

### **Mot en løsning?**

Etter dialog med skolen, ble det avtalt at Elias fikk tilbud om utvidet tid; dvs et planlagt løp hvor ett års fulltids opplæring legges over to år, grunnet stort fravær samtidig som skolen ser at han har evner og potensial innfor den aktuelle bransjen. På nåværende tidspunkt går han to dager pr uke på skolen. Elias bruker mye av sin energi til å tenke og gruble over sin økonomiske situasjon mht studielånet, da store deler av stipendet vil sannsynligvis bli omgjort til lån, grunnet fravær. I tillegg krever huseieren utkastelse. Elias har dessverre utestående noe husleie. Han har flere ganger ytret ønske til barnevernet om økonomisk hjelp. Elias har verken bodd alene eller styrt egen økonomi tidligere. Jeg ble med ham til fastlegen for å søke om økonomisk verge til ham.

Eksempelet tegner et bilde på hvor omfattende utfordringer enkelte unge har, og hvor alene de står i å håndtere dette. Eksempelet synliggjør også vansker med å utløse tett nok oppfølging fra ansvarlige instanser, og at ungdom tydelig har store hjelpebehov som de ikke får dekket gjennom eksisterende tjenester. Losen gir tett og individuelt tilpasset oppfølging på mange områder, og klarer å sette den unge i en posisjon som kanskje vil kunne utløse mer systematisk bistand rundt henne i form av økonomisk verge. Eksempelet gir inntrykk av at det vil være behov for tett oppfølging en god stund framover.

Eksempel 4: Jobbutvikling – tett oppfølging av los på jobb gir gradvis mestring

Dette eksempelet handler om en nittenåring som ikke lenger har ungdomsrett (dvs rett til gratis vide-regående opplæring) siden han har påbegynt flere linjer og avsluttet flere skoleår på VGS. Han forteller at han har angst, og mottar arbeidsavklaringspenger fra NAV. NAV s bestilling er å finne egnet arbeid til «Per».

*Per er enebarn og har lite samvær med andre jevn gamle. Jeg opplever at mor har sterke meninger og prater ofte for Per.*

### **Losens bistand**

Jevnlige samtaler med Per og mor. Hovedfokuset i samtalene har vært å skape tillit og trygghet til Per, samtidig passe på å ha mor med på laget. Etter tid kom Per enkelte ganger alene til samtale, mor satt i bilen og ventet. Etter hvert kjørte mor Per til samtale og jeg kjørte ham hjem etter samtalen.

Vi gjennomførte karrierkartlegging (jobpics). Vi har også gjennomført bedriftsbesøk, etter hans yrkes interesse/profil innenfor mekanikk. Per begynte i arbeidspraksis to dager pr uke, tre timer arbeidsdag

*(gradvis tilnærming til arbeid). Losen henter og kjører ham hjem etter jobb. Når jeg hentet Per til første dag på jobb kl 0800, kom mor og satte seg inn i bilen.*

*Videre følger jeg ham tett opp i jobben, som var en inngangsbillett for at Per skulle få arbeidstrening/ arbeidspraksis (den involverte losen har lang arbeidserfaring fra tilsvarende arbeid). Per har liste over gjøremål og oppgaver. Jeg og Per jobber tett i sammen. Etter ca 14 dagers arbeidspraksis fikk jeg lov til å forlate arbeidsplassen i ca 30 min. Per mestret å være alene med de andre kollegaene veldig bra! Etter endt arbeidsdag kom Per selv med forslaget at han kunne fra og med neste arbeidsdag være alene den siste halvtimen på jobb, og at mor kunne hente ham.*

*I løpet av arbeidspraksisperioden har Per og jeg hatt ett evalueringsmøte med leder. Per fikk gode tilbakemeldinger, selv etter kort tid. Han fikk tilbud om å utvide praksisperioden. Per forteller at han trives og gleder seg til å gå på jobb.*

### **Veien videre**

*På sikt er planen å gjennomføre "busstrening" slik at Per kan ta buss til og fra arbeidsplassen, og bli mer selvstendig og ikke minst oppleve mestring og få mer tro på seg selv. Arbeidsplassen er villig til å tilrettelegge arbeidstider i forhold til bussruter. Planen er å øke antall arbeidsdager og timer etter nyttår.*

Eksempelet viser hvordan Lindesneslosen gjennom tett oppfølging av både ungdom og arbeidsgiver kan utvikle jobbrelasjoner og mestring hos en ungdom, samtidig som man bygger tillit til arbeidsgiver og skaper muligheter for videre utvikling av arbeidsforholdet. Det er dette som omtales som «jobbutvikling» i litteraturen om Supported Employment (EUSE, 2014). At en hjelper går inn og jobber sammen med arbeidssøker på arbeidsplassen blir gjerne omtalt som «job coaching» i Supported Employment. Tilnærmingen setter oppfølgingsressursen i posisjon til å oppdage forhold på jobben eller i arbeidsoppgavene som kan være utfordrende for den unge, og da samtidig finne løsninger på disse utfordringen før de blir problematiske. «Job coaching» er en arbeidsplassintensiv oppfølgingsstilnærming som vi så langt har funnet lite av i andre prosjekter rettet mot utsatt ungdom (Frøyland et al., 2016), men tilnærmingen ble i økende grad tatt i bruk i forsøket med Kjerneoppgaver i NAV (Spjelkavik, Mamelund, & Schafft, 2016).

Eksempel 5: Bistand fra losen utløser bistand fra andre instanser

Det neste eksempelet handler om en attenåring som har hatt flere tiltak fra barnevern. Han strever med rusproblemer, mor er ute av bildet og far er ut og inn av fengsel. Han ble hjulpet i hybel med tilsyn av barnevernet, har fått noe hjelp til å kartlegge økonomien, men gir inntrykk av å trenge mer hjelp.

*Barnevernet og skolen lager sammen med ungdom en plan for fullføring av skolegang (enetimer og spesielt tilpasset opplegg). Barnevernet ser dette som et nødvendig skritt mot voksenlivet, og bistår derfor videre dette skoleåret. Gutten får tett oppfølging av meg og fullfører 3 av 4 fag. Tett oppfølging vil si henting hjemme, å møtes utenfor skolen, se på oppgaver sammen, treffe ham minst 3-4 ganger i uken. Han kvalifiserer for lære plass, men hans psykiske helse gir ham en del utfordringer. Det blir satt i gang utredning av mulig bipolar lidelse, men utredningen vil ta lang tid. Barnevernet sier at de vil fortsette å støtte gutten (økonomisk) dersom Lindesneslosen fortsetter å følge gutten.*

*Gutten velger å flytte til en annen by, og kommer frem til hvilken hjelp han tror han trenger videre og jeg deltar på møter med de ulike instansene lokalt i byen han flytter til. Sammen med gutten legger jeg frem en rapport på hva som har blitt gjort når han var i Lindesneslosen. Jeg trekker meg ut etter hvert som gutten får den hjelpen han trenger fra instansene i hans nye hjemby.*

Eksempelet viser at bistand fra losen gjør at andre (her barnevernet) også velger å yte ressurser. Dette er forhold som også er observert andre steder i arbeid med utsatt ungdom; når en instans tar et ansvar og yter oppfølging, er det lettere for andre å koble seg på (Frøyland & Fosseth, 2014). En mye påpekt utfordring i arbeid med utsatte ungdommer er å koordinere bistanden mellom ulike instanser. Det er ikke uvanlig at representanter fra ulike instanser mener at det egentlig er «de andre» som burde ha

hovedansvaret, og at de alle «sitter på gjerdet» og avventer. Desto viktigere er det at noen ser ut over eventuelle uklarheter knyttet til grensesnitt mellom de ulike instansene, og tar et grep selv om det andre formelt burde tatt ansvaret. Eksempelet viser også hvordan saker på en hensiktsmessig måte kan overføres til instanser i andre lokalmiljø.

Eksempel 6: Omfattende bistandsbehov og manglende oppfølging en periode kan gi frafall

Følgende historie er et eksempel der Lindesneslosen ikke oppnår så mye, og der den unge forsvinner ut uten at losen kjenner detaljer i det videre forløpet. Det dreier seg om en ungdom som gikk VG1 for tredje gang. Denne gangen var målet å ta VG1 over to år.

*Dette var ikke noe han ønsket, men han så også at han ikke klarte det på et år. Han hadde veldig stort fravær. Han hadde selv vært på barnevernsinstitusjon tidlige, men bodde nå i en leilighet. Han har tidligere prøv ut diverse rusmidler.*

**Losens bistand:**

*Tok jobpics, og vi startet utplassering i et firma for å prøve ut dette yrket. Han møtte hver dag og trivdes i arbeidet. Etter hvert fikk han noen utfordringer på fritiden som gjorde at han ikke hadde riktig døgnrytme, og ikke klarte å gå på arbeid. Vi kontaktet fastlegen for å finne ut om det må flere kommunale hjelpeinstanser på plass (DPS eller ARA). Vi måtte avslutte arbeidspraksisen før sommeren. Når sommeren kom la vi en plan sammen med nav, hvor gutten skulle møte og være med på en kommunal sommerjobb. Lindesneslosen jobbet ikke i sommer, og alle parter visste om dette. Det er venteliste på DPS og gutten hadde ikke kommet i gang med noe der.*

*Etter sommeren prøvde jeg å få kontakt med gutten, både direkte og gjennom de ulike samarbeidspartene. Han hadde ikke møtt på sommerjobben, og ingen hadde noe kontakt med ham. Gutten svarte meg aldri, men en kikk på facebook viser at han har flyttet til en annen kommune. Han er ikke registrert i noe skole/nav/helse i den kommunen heller. Basert på informasjonen som ligger på facebook kan det se ut som at han er i et rusmiljø igjen.*

Eksempelet viser at noen velger andre veier enn å få bistand fra losen. I dette tilfellet kan det se ut som om aktiv rus kan være en forklaring. Eksempelet synliggjør også behovet for proaktivitet og oppsøkende virksomhet i den tette oppfølginga, og at korte perioder uten oppfølging kan føre til frafall eller tilbakefall.

Eksempel 7: Hvordan få til god overføring fra ungdomsskole til videregående skole?

Dette eksemplet viser hvordan Lindesneslosen jobber med ungdom i overgangen fra ungdomsskole til videregående skole. I tillegg til tett og tillitsfull oppfølging, benyttes en lokal arbeidsplass samt hosi-tering på den videregående skolen før oppstart:

*Rådgiver på en lokal ungdomsskole kontaktet meg angående en jente i 10 kl. Hun var en hyggelig jente som er flink med mennesker, og hadde interesse for omsorgsarbeid. Hun har bodd i fosterhjem, men hadde nå flyttet hjem til sine biologiske foreldre. Hun gikk siste året på ungdomskolen hvor hun hadde tilrettelagt undervisning i flere fag. Hun søkte seg inn på Helse og sosial i Vgs. Dette var et stort ønske for henne.*

**Losens bistand:**

*Jeg hadde første møtet med henne tidlig i 10. klasse. Vi fant tonen allerede i første møtet. Samarbeidsavtale og samtykke ble skrevet da. Vi brukte noen få møter hvor vi nærmet oss hverandre forsiktig. Hun gikk mye for seg selv i skolehverdagen. Jeg startet tidlig med yrkeskartlegging og vi utførte Job-pics. I samarbeid med skole ble det laget en intensjonsavtale med en lokal bedrift. Her ble hun utplassert en dag pr. uke. Her blomstret hun opp veldig. Jeg fulgte henne opp ukentlig og i tillegg en god del SMS-meldinger underveis. Dette gikk bra gjennom vinteren. Ut på våren da det nærmet seg mai spurte jeg om hun kunne tenke seg å utplasseres en dag i uken på Vgs. Dette ville hun.*

*Jeg ordnet med leder og lærer på VGS slik at hun kunne komme en dag i uken på hospitering på helse og sosial. Her ble hun fulgt tett opp av en lærer og av meg. I hennes individuelle plan står det at hun skal ha en hverdag hun trives i. Hun må samtidig oppleve å bli sett og oppleve mestring i skolen. Hun hadde et stort problem i forhold til noen spesifikke arbeidsoppgaver. Læreren som fulgte henne opp tok alt knyttet til disse oppgavene helt fra bunnen. I tillegg til tett kontakt med henne hadde jeg veldig god kontakt med hennes lærer. Vi utarbeidet nye mål fortløpende. Dette ble en trygg og god skolestart for henne. Da skolen startet etter ferien var hun allerede blitt godt kjent på skolen. Dette skapte en god arena for henne da de nye kom til høsten. På første test ble hun beste elev. Nå var roller snudd. På VGS ble avtalen med bedrift utvidet til å gjelde to dager i uken. Hun får nå oppfølging i bedriften av lærer og av meg.*

Eksemplet framstår som vellykket, selv om den unge fremdeles får tett oppfølging. Generelt vet vi fra litteraturen om sårbare grupper at overganger slik som denne fra ungdomsskole til videregående skole ofte er utfordrende, og at det lett fører til frafall. I dette eksemplet blir det bygget god relasjon, det blir lagt til rette for mestring i en lokal bedrift, og overgangen for den unge forberedes samtidig som den samme personen (losen) følger opp fra ungdomsskole og inn i videregående.

Eksempel 8: Omfattende bistandsbehov krever mye oppfølging over lang tid

Noen saker er ekstra utfordrende der det kan se ut til å være behov for langvarig oppfølging. Også dette eksempelet dreier seg om en elev som ble henvist til Lindesneslosen fra en rådgiver på ungdomsskolen.

*Hun hadde ikke vært på skolen siden påske, med unntak av noen få ganger var beskjeden losen fikk på første møte med henne. Hun har tidligere vært inne i barnevernet. Hun er deprimert og var for støy og bråk. Hun har en mobbehistorikk fra barneskolen som enda preger henne. I tillegg har hun karakterfritak i alle fag. På fritiden bruker hun mye tid på pc og sosiale medier. Hun er enebarn som bor sammen med mor. Far er sporadisk inne i bildet.*

#### **Losens bistand**

*Jeg hadde et møte med skolen for å se hva de kunne tilby av ekstra undervisning. Vi fikk til 5 timer i uken. To på mandag og tre på tirsdag. Jeg la det frem for eleven og sa at jeg kunne være med i undervisningen i starten som en overgang. Dette ville hun. Etter ca. 10 undervisningsdager skulle hun prøve å gå alene til skolen. Da dagen kom for å gå alene ringte hun og sa at hun hadde vondt i magen og ville bli hjemme.*

*Neste dag ble hun med meg til skolen igjen. Hun var helt klar overfor meg at hun ikke klarte det alene. Vi ble enige om å bruke enda mer tid hvor jeg er med og støtter henne i undervisningen. Jeg foreslo for henne at vi skal besøke vgs for å bli kjent med avdelingen hun skal begynne på. Dette syntes hun om.*

I dette eksemplet har losen greid å bygge en god relasjon til ungdommen, noe som tydeligvis har avgjørende betydning for å klare å komme seg til skolen sammen med losen. Eksempelet viser – og er ikke enestående på området – hvor tett oppfølging det mange ganger kan være behov for.

Eksempel 9: Tett oppfølging en periode kan hjelpe over kneika

Noen ungdommer klarer seg rimelig bra på egenhånd etter en kortere periode med tett oppfølging når de har ekstra utfordringer. Følgende eksempel handler om en ungdom som gikk andre år på studie-spesialiserende retning, men manglet fag fra første året. Hun hadde mye fravær, og – som både søster, mor og bestemor – en rushistorie.

*Ingen kontakt med far. Kjent av barnevern. Er en smart jente. Uttaler selv at hvis hun bare får orden på bosituasjonen vil alt ordne seg. Hun sier at hun trenger at noen vekker henne om morgenen også. Hun vil ikke snakke med mor og hennes samboer. Hun har mye kontakt med bestemor. Barnevern er inne og bidrar litt økonomisk og har hatt møter med mor og jenta.*

### **Losens bistand**

*Litt motvillig vil jenta ha kontakt med meg. Vi har mange samtaler rundt hennes situasjon, både privat og på skolen. Rus sier hun at hun har sluttet med.*

*Jeg ringer hver morgen, eller går hjem til henne og banker på døra. Jeg ordner leilighet, og bidrag fra mor/far slik at økonomien går i orden. Barnevernet hjelper også til litt økonomisk. Vi snakker mye om framtida, hva hun vil videre. Selv med dette på plass, så bedres ikke fraværet. Hun kommer seg gjennom i ett fag.*

*Hun søker omvalg, og begynner på Restaurant og matfag den høsten. Vi fortsetter med jevnlige møter og telefon/meldinger hver morgen. Nå er det slik at hun sender melding at hun er oppe. Pr november har hun to timer fravær! Stortrives i klassen, med lærer og har fått nye venner.*

*Hun er rus-testet pga kjøkkenet, men alt er ok. Hun er over gjennomsnittet flink, og får tilrettelagte oppgaver slik at hun ikke skal kjede seg. Hun ønsker å gå inn i forsvaret, og er nå på 2. gangs intervju der. Dersom hun kommer inn, vil hun ta videre utdannelse der.*

Tett og individuelt tilrettelagt oppfølging en periode ser ut til å ha bidratt svært positivt for denne ungdommen. Suksessfaktorer i dette tilfellet kan også være knyttet til det at hun fikk hjelp til omvalg og kom inn på en linje som hun trivdes bedre på. Lindesneslosen bidro også til å få ryddet i boforhold og økonomi. Det er et nært og tett samarbeid mellom ungdommen og losen, og det ble etablert et godt samarbeid med kontaktlærerne. Losen mener også at det gode forholdet til bestemor og søster i perioder de har vært rusfrie har hatt betydning.

Eksempel 10: Vanskelig å lykkes når den unndrar seg kontakt

En særlig utfordring er at det er vanskelig å bistå på konstruktiv måte når den unge selv ikke vil bli hjulpet (Frøyland & Fossetøl, 2014). I dette eksemplet hadde en ungdom påbegynt Teknisk og industriell produksjon (TIP) for tredje gang, men hadde fortsatt mye fravær. Skoleretten var i ferd med å bli oppbrukt.

*Ingen påviselig sykdom – har vært utredet hos lege for slapphet. Bor hos foreldre. Møter tilnærmet aldri til avtaler/møter. Nekter å ha møter med skolen, da de bare vil skrive ham ut eller kjefta. Forsiktig, sjenert og stille gutt.*

### **Losens bistand**

*Jeg overtok oppfølgingen av denne gutten fra en tidligere los, men gutten ville egentlig ikke ha noe med meg å gjøre. Jeg klarte å få til en samtale i løpet av høsten, men det funket ikke bra. Jeg ble innkalt på skolemøter osv., men klarte aldri å skape noen god relasjon i løpet av skoleåret. Det endte med at jeg skrev ham ut av prosjektet, da jeg ikke greide å få til et samarbeid.*

*Høsten etter blir jeg igjen kontaktet av rådgiver som ønsker at jeg skal "ta meg av" ham. Mye fravær (allerede 10%). Rådgiver sier at hvis han har mer fravær, så må han til Lindesneslosen! Jeg blir innkalt til et fellesmøte med lærer og rådgiver sammen med elev. Vi får snakket litt ok sammen, og gjør en videre avtale.*

*Etter mye om og men klarer jeg å hale i land en samtale med ham en fredag kveld hjemme hos ham og familien. Det blir en første god samtale. Han skal ha praksisuke i et bilverksted og forutsetningen for at skolen ville tillate dette (de vil ikke bruke opp plassene på noen som har mye fravær) var at Lindesneslosen følger ham opp der.*

*Jeg følger ham tett opp i denne praksisuka. Han kommer hver dag i god tid, og tilbakemeldinger fra leder og de andre ansatte er supere på jobben han gjør! På bakgrunn av dette får han fortsette der en dag pr uke videre.*

*På skolen er det mye fravær fortsatt, og vi tenker at det kanskje vil være lurt å øke praksis (kanskje kutte ut skolen). Dette vil han ikke (enn så lenge). Pr i dag har jeg fremdeles ikke klart å få til en ny samtale med ham, vi avtaler stadig vek, men han har ikke møtt de siste 3 uker til avtaler.*

Eksemplet synliggjør flere utfordringer. Den første knytter seg til skoleretten som begrenser mulighetene for ungdommen til å få utdanning gratis når det passer inn i deres helsemessige utvikling.<sup>9</sup>

Eksempelet synliggjør også utfordringer internt på den videregående skolen. Vi får inntrykk av at den unge nærmest er blitt truet med å bli sendt til Lindesneslosen dersom hun ikke møter opp i større grad. Dersom det knyttes et stigma til Lindesneslosen internt på skolen, vil dette kunne bidra til skepsis og vegring hos ungdommer mot å motta bistand.

Det er tydelig en utfordring for losen å komme videre med denne saken. Losen velger ikke å avslutte samarbeidet med vedkommende, men lar saken ligge i ro med håp om at relasjonen kan bedres og at man kan finne en løsning etter hvert. Samtidig kan vi her etterlyse Lindesneslosens teaminnsats – kanskje kunne en av de andre losene fått til å etablere en mer tillitsfull relasjon? I dette eksemplet ligner dessuten Lindesneslosen på tradisjonell byråkratisk tjenesteorganisering ved at det blir vist til at ungdommen ikke møter til avtaler.

Hva viser eksemplene?

Eksemplene beskriver hvordan Lindesneslosen jobber og demonstrerer hvor store oppfølgingsbehov flere av ungdommene har, og hvor lite som skal til før de faller ut og blir borte fra hjelperne. Vi ser at losene går inn i saker og yter tettere oppfølging enn andre ser ut til å bidra med. Vi ser flere eksempler på bruk av arbeidsplasser der den unge følges tett opp i et tett samarbeid med arbeidsgiver. Det at en hjelper går inn og arbeider sammen med en ungdom på en arbeidsplass ("job coaching") noen timer hver uke for å drive jobbutvikling i en overgangsperiode, er normalt vanskelig å gjennomføre innenfor skolens vanlige rammer knyttet til praksisoppfølging.

Vi ser at Lindesneslosen kan medvirke til at også andre går inn og tar ansvar; det vil si at siden losen går inn og gjør noe, så bidrar også andre mer enn de antakelig ville ha gjort om ingen tok initiativet. Vi legger også særlig merke til behovet for tett oppfølging i overgangen ungdomsskole – videregående, samt også hvordan losen løser dette ved å bygge tillit, legge til rette for mestring, kombinert med oppfølging i overgangene.

Samtidig ser vi at losene utfordres når den unge «ikke vil», når helseutfordringene er for store, og når de ikke får andre til å gå inn og følge opp i perioder hvor de selv ikke har kapasitet.

Disse eksemplene gir ikke et fullstendig bilde av hvordan Lindesneslosen jobber. Vi vet at det også arbeides en del internt på skolene med å bistå i forhold til tilrettelegging av undervisning og da også i noen grad i klasse situasjonen. Denne arbeidsformen er ikke belyst i noen av eksemplene.

Vi vet også at Lindesneslosen arbeider fram mange versjoner av kombinasjonen skole og arbeid i de enkelte sakene. Noe av dette belyses i eksemplene: Noen er i arbeidspraksis via skole, eller i lærlinge- eller lærekandidatordninger. Noen – særlig om de er over 18 år – prøver man å få til et samarbeid med NAV om, der for eksempel bruk av tiltakspenger inngår. Noen unge klarer ikke å fungere på skolen, og man arbeider derfor med å få i stand andre løsninger i arbeidslivet.

---

<sup>9</sup> Imidlertid er det endringer på trappene i lovverket knyttet til ungdomsretten. Den skal visstnok utvides til 25 år i stedet for 21 år som den går til nå. Dette er svært sannsynlig en klar bedring.

I sum har Lindesneslosen prøvd ut mange ulike kombinasjoner som involverer skole, arbeid, behandling og soning i ulikt omfang til ulike tider, og svært individuelt utformet. Skolene har vært svært fleksible og samarbeidsvillige i de sakene Lindesneslosen har tatt kontakt med dem. Det kan – basert på den informasjonen vi har hatt tilgjengelig – se ut til at denne fleksibiliteten i noen grad er knyttet til at Lindesneslosen er aktivt med i prosessen, og at skolen ikke på egen hånd og uten losens bidrag ville iverksatt de samme tiltakene.

Selv om vi finner flere eksempler på bruk av ordinære arbeidsplasser for utsatte ungdommer, synliggjør eksemplene også at systematikken i tilnærmingen kan bli bedre. Vi skal senere komme mer inn på hva tilnærmingen Supported Employment, som Lindesneslosen bygger på, kan bety med tanke på systematisering av arbeidet til Lindesneslosen.

### 3.2 Lindesneslosens arbeid sett fra noen samarbeidende instanser

Basert på intervjuer med losene har vi dannet oss et inntrykk av at losen bidrar med oppfølging og bistand som allerede etablerte og ansvarlige instanser i området ikke selv har kapasitet eller kompetanse til å bedrive. Vi har et inntrykk av at samarbeidspartnerne setter pris på den bistanden de får fra losen, men inntrykket vårt stammer i all hovedsak fra intervjuer med de prosjektansatte losene. Hvilke oppfatninger har sentrale samarbeidsinstanser om Lindesneslosen?

De ansatte ved Lindesneslosen innhentet høsten 2016 tilbakemeldinger fra noen sentrale samarbeidspartnere om hvordan de opplevde samarbeidet med Lindesneslosen og hvilken betydning de mente losen hadde hatt så langt. Evalueringsskjema ble tilsendt 38 personer som hadde samarbeidet med Lindesneslosen i en eller flere saker, hvorav arbeidssted var: NAV, Barnevern, U-skole, fagopplæringsbedrifter og videregående skole. 13 svarte.

Selv om disse svarene ikke nødvendigvis er representative, gjengir vi noen av dem her fordi disse innspillene også kaster lys over noen virkninger av Lindesneslosen. Vi starter med noen tilbakemeldinger fra ansatte i den videregående skolen. En kontaktlærer formidlet følgende:

*LOS-tjenesten sitter på enda mer kompetanse og muligheter til oppfølging og muligheter til hjelp enn det jeg som kontaktlærer, TO – Leder (Tilpasset opplærings leder) eller Kjernegruppeleder har mulighet til å tilby. Jeg følte LOS kom inn som en "forlenget" arm til oss i skolen. Endelig var der noen som kunne hjelpe til å følge opp elever som hadde problemer med å komme til skolen, som kanskje forsvant eller sovnet i klasserommet, vanskeligheter med helsa si, frykten for å ikke klare å komme seg ut i arbeidslivet eller bli en NAVer. Noen elever kjenner også på at de er redd de ikke klarer presset som samfunnet krever av dem, men med LOS-hjelpen kan man samarbeide og få til gode praktiske løsninger som ungdommen kan klare å følge opp. Ungdommen møter fagfolk som viser forståelse for deres situasjon og utfordringer de har i livet og hverdagen, og endelig kan jeg på skolen også vite at elever som holder på å "droppe ut" kan få den oppfølgingen og samtalen som ikke jeg som lærer har tid til å gi dem. Endelig føler vi som jobber i skoleverket at disse elevene blir overlatt til fagfolk og i gode hender til å få en god veiledning videre i livet. Håpet og målet er å få så mange ut i arbeidslivet og ikke en belastning for samfunnet gjennom sosialhjelp eller NAV-systemet.*

*I løpet av mine over 20 år som lærer har jeg aldri opplevd at elever får en slik unik mulighet utenfor skolehverdagen. Det er gull verdt. Vi kan forebygge og snakke med gode, flotte ord i forkant, men vi mennesker er så forskjellig og det er ikke alle som er like heldig i livet sitt. Derfor kjenner jeg på meg at jeg kan bli bekymret for hva som kan skje videre hvis ikke Lindesnes LOS-prosjektet kan fortsette sin funksjon i framtiden. Jeg håper virkelig at politikere, NAV og andre aktører som har kjennskap til LOS-tjenesten sitt arbeidsfelt ser hvor nyttig og godt det arbeidet de gjør er. Det er kjempeviktig får samfunnsutviklingen og ikke minst for ungdommen selv at de kommer seg ut i arbeidslivet.*

*Jeg håper for all del, både for skolene og ikke minst elevene det gjelder, at Lindesnes LOS-tjeneste fortsetter etter at prosjektperioden er ferdig. Jeg har flere ganger stilt meg spørsmålet om hvor disse elevene LOS har fulgt opp fra vår skole hadde vært i dag? Hvis ikke jeg hadde fått en ekstra hjelp til oppfølging hvordan ville min samvittighet i dag ha vært?*

En avdelingsleder ved en videregående skole sier følgende på spørsmål om hva som har betydd noe for at ting har gått bra:

*At eleven selv har vært motivert for opplegget og at han har greid å sette av tid til å jobbe med skole. Det har også vært viktig at jeg eller lærer har kunnet henvende oss til Lindesneslosen når vi har hatt behov for det. Det har også vært fint at eleven har kunne ta ting gjennom sin kontakt hos Lindesneslosen som så har kunnet ta det videre til oss. Det er ikke alltid elevene tør å ta kontakt selv. Å kunne tilpasse tiden eleven trenger for å fullføre fag og bli klar for eksamen (noe som er en stor utfordring) har vært viktig.*

En rådgiver fra en videregående skole sier:

*Losen har en større mulighet for å være tett på og følge opp i stor grad, spesielt på fritiden.*

Fra høsten 2015 har også 6 ungdomsskoler samarbeidet direkte med Lindesneslosen. Rektor ved en ungdomsskole sier:

*Eleven har fått mye tettere oppfølging enn vi kunne gi han. Mere og bedre kommunikasjon med ungdommen og til en viss grad heimen. Disponerer mere tid og har klart å bruke den til å veve tett relasjon. Losens ressurs er jo helt avgjørende. Ser ut som om ressursen er på ca 20% per elev.*

Rådgiver ved en ungdomsskole sier følgende:

*I utgangspunktet mener jeg det er snakk om minst fem punkter hvor Los betyr mye for meg sett fra mitt ståsted:*

- *kan bruke mer tid på en enkelt elev. Fører til mye tettere oppfølging og derfor større sjanse for å lykkes.*
- *kan skape et mye tettere samarbeid med foresatte og dermed få til et bedre samarbeidsklima og ens forståelse /mål for arbeidet. Engasjere hjemmet i arbeidet.*
- *følger elevene over i VGS.*
- *jeg får frigjort mye tid som ellers ville vært bundet opp til enkeltelever. Losen har også mye større «vertøykasse» siden de ikke må bruke all/mesteparten av – tid(en) innenfor skoletid og skolens rammer.*
- *det er svært positivt å få inn en person utenfra (ikke en del av skolens kollegium) og som dermed kan tilføre en elev og dermed skolen en måte å jobbe på som supplerer og betyr mye for enkeltelever. Det skaper trygghet og en følelse av tiltak/vi gjør noe som betyr mye for skolen, men spesielt for elevens kontaktlærer.*

Samarbeidet med NAV har vært både tett og sentralt gjennom hele prosjektperioden. Et par NAV-veiledere uttaler følgende om samarbeidet:

*Tett oppfølging fra Lindesneslosen er gull verdt. Det er undersøkelser som bekrefter at tett oppfølging virker. Det har gitt ungdommer trygghet, gode relasjoner, har påvirket pågangsmot og lyst til å få til noe i livet.*

*Vurderer samarbeidet som fruktbart og bra. I motsetning til andre samarbeidende instanser opplever jeg at Lindesneslosen kommer med konkrete forslag for hvordan utfordringer kan løses.*

Blant Lindesneslosens deltakere er mange også under oppfølging fra barnevernet. Samarbeidet med barnevernet har flere av losene opplevd som vanskelig å få til. En representant for barnevernet sier følgende om hva som er avgjørende for at det skal gå bra i arbeidet med enkeltsaker:



*Som barneverntjeneste ser vi at det har vært svært viktig å få til en gruppe fra forskjellige etater som har jobbet på et overordnet plan, men samtidig sammen med personen. Det skaper trygghet, ro, stabilitet, struktur og rammer. At noen virkelig bryr seg og står i situasjonen, det er det disse traumatiserte barna trenger. Disse barna/ungdommene har ikke dette rundt seg fra sine omsorgspersoner, og de føler seg svært alene, og rus brukes for å døyve sine dårlige følelser, erfaringer og følelse av ikke å mestre livet.*

*Dette tar tid, derfor er det svært viktig at personer jobber over tid. Det tar tid å «bygge om» er svært skadet hjerne. Prosjektet Lindesneslosen har vært svært bra. Og det er av stor betydning at det fortsetter.*

En sentral samarbeidspart er naturlig nok opplæringsbedriftene. Representant for en fagopplæringsbedrift sier følgende:

*Tett og god oppfølging av bedrift, forutsigbarhet og tverrfaglig samarbeid mellom etater som nav, skole, fylke og opplæringskontor er viktig. I dette arbeidet har Losen fungert som en koordinator. Meget viktig tiltak rundt enkelte kandidater / elever, fungerer som en koordinator i viktige saker. Lett tilgjengelig og unngår at ungdommen faller ut av utdanningssystemet og sikrer overgangen fra skole til læretid.*

Sitatene ovenfor er kun et utvalg av sitater fra de samarbeidende instansene som hadde svart på Lindesneslosens forespørsel om tilbakemelding på samarbeidet dem imellom. I svarmaterialet finner vi også flere utsagn som går i samme retning som sitatene som her er utvalgt. Vi finner imidlertid også flere eksempler på mer «knappe» beskrivelser av samarbeidet og losens rolle, men ingen av de som har svart er direkte kritiske til Lindesneslosens bistand og arbeidet de gjør.

En rådgiver ved en videregående skole skriver riktignok at det har vært usikkerhet rundt rollen til Lindesneslosen, at det har vært for dårlig kommunikasjon mellom losen og skolen, samt at losen ikke alltid har hatt mulighet til å ta «det som brenner mest pga kapasitetsproblemer».

Og en representant for en ungdomsskole skriver at de som ungdomsskole gjerne skulle hatt mer innflytelse på hvilke elever som ble valgt ut for bistand fra Lindesneslosen. Pr i dag er det bare omtrent en elev som får denne oppfølgingen fra hver ungdomsskole. Denne ungdomsskolerepresentanten påpeker også at losen bare yter bistand til elever som enten skal inn på Byremo VGS eller Mandal VGS, mens de man fra ungdomsskolen vurderer til å ha mest behov for bistand, er gjerne elever som starter andre steder.

Kommentarene fra disse informantene går likevel i retning av behov for mer bistand av den typen Lindesneslosen yter, og framstår dermed ikke som kritikk mot slik bistand. Oppsummert kan vi si at de som har svart på prosjektets undersøkelse er i all hovedsak svært positive til losen. Basert på disse innspillene ser det ut til at Lindesneslosen har lyktes godt i samhandlingen med andre instanser.

## 4. Drøfting av Lindesneslosens arbeid

I dette kapitlet skal vi kort drøfte Lindesneslosens arbeid i lys av kunnskapen om inkludering i arbeid eller skole i tråd med tilnærmingene Supported Employment og Supported Education. Vi skal trekke inn elementer fra flere varianter av Supported Employment. Sentralt er femtrinnsprosessen til European Union of Supported Employment som vi tidligere har vist til og som beskriver inkludering i form av en prosess med frem ulike faser (EUSE, 2014; Frøyland & Spjelkavik, 2014). Losene har forsøkt å innarbeide disse fasene i sitt arbeid.

Vi har også benyttet oss av kunnskap hentet fra Individual Placement and Support (IPS) (Individuell jobbstøtte på norsk) – en versjon av Supported Employment utviklet spesielt for personer med psykiske lidelser (Drake et al., 2012). Kvalitetsskalaen som vi har brukt som «modell» for vår tilpassede kvalitetsskala (vedlegg 1) er hentet fra denne versjonen av Supported Employment, som også er den varianten av Supported Employment som det foreligger mest effektforskning om og som er best når det gjelder dokumentasjon av gode resultater (Frøyland, 2016a).

### 4.1 Positive erfaringer og sentrale utfordringer

Losene beskriver selv at de opplever å ha lykkes godt med følgende:

- Få god kontakt med hjemmene til ungdommene.
- Få innflytelse på skolen.
- Få god kontakt med NAV.
- Å komme i posisjon til elevene, få tillit hos og god relasjon til elevene.
- At bistanden er tilgjengelig 24/7.
- At bistanden har en retning.
- Å framstå som handlekraftige.
- Å få et tidlig fokus på karriere.
- At vi faktisk yter god hjelp til elevene.
- At modellen faktisk virker og oppleves som mestrende.

Losene peker selv på følgende elementer som spesielt utfordrende i arbeidet de gjør:

- Negativt syn og lav motivasjon hos noen lærere.
- Den store geografiske avstanden i regionen gjør det vanskelig med tett nok oppfølging for noen.
- Å få foreldrene med i en del saker.
- Mange triste og tunge saker.
- Samarbeid med andre hjelpeinstanser, spesielt barnevernet.
- Vanskelig å definere hva som er innafor Supported Employment og hva som er utenfor
- Vanskeligere å jobbe etter Supported Employment overfor arbeidsgiverne. Lettere på skolen siden losene er lokalisert der og hver dag er i kontakt med lærerne.
- Å få opplæring nok i tilnærmingen.
- Å utvikle prosjektmodellen.

Med andre ord peker losene selv på utfordringer både i skolesystemet, hos samarbeidspartnere, hos foreldre til noen ungdommer, men også hos seg selv knyttet til kunnskap om tilnærmingen Supported

Employment som de bygger på, samt egen evne til å implementere denne tilnærmingen og utvikle modellen de selv jobber etter.

Flere av eksemplene vi beskrev i forrige kapittel kan sees som eksempler på godt SE-basert arbeid gjennomført av Lindesneslosen. Samtidig framstår bruken av SE-elementene fremdeles som noe varierende og i sum lite systematisk. I tråd med det losene selv her indikerer, er det også vår oppfatning at det fremdeles er behov for å videreutvikle systematikken i bruken av denne tilnærmingen.

Kunnskap om Supported Employment er naturligvis et sentralt element når det er denne tilnærmingen som skal være utgangspunkt for utviklingen av bistandsmodellen. Sentrale virkemidler for å oppnå kunnskap er erfaringer og utdanning hos de losene som knyttes til prosjektet, samt opplæring og veiledning underveis.

Kun en av losene som ble ansatt ved oppstart av prosjektet hadde kompetanse og erfaring i Supported Employment. Høsten 2016 kom ytterligere en los med SE-erfaring med i prosjektet. De øvrige har måttet lære denne tilnærmingen underveis. Det ble gitt opplæring i SE av Høgskolen i Oslo og Akershus (Hioa) høsten 2014. Men det har siden den gang vært betydelig utskiftning blant losene slik at av de som pr desember 2016 arbeider som loser, var det kun prosjektleder som deltok i denne opplæringen (i tillegg til los som høsten 2016 var sykemeldt).

Losen med kompetanse og erfaring i SE har derfor vært en viktig kilde til kunnskap om SE-tilnærmingen i dette prosjektet. Vedkommende har gitt råd og veiledning underveis, men det var først våren 2016 at teamet etablerte systematisk veiledning for teamets medlemmer med denne losen som veileder. Hvert av team-medlemmene hadde da en ukentlig veiledningsamtale med veileder. Denne veiledningen falt bort igjen høsten 2016 på grunn av sykefravær.

Få loser med direkte erfaring fra SE i tillegg til utskiftning av opplærte loser underveis og manglende veiledning, er alle faktorer som representerer utfordringer for Lindesneslosen med tanke på å få tilstrekkelig kunnskap og kompetanse om dette perspektivet til å kunne tilpasse det for bruk i den norske videregående skolen.

Også flere andre forhold kan sees som viktige utfordringer underveis:

Tidspress og kapasitetsmangel

En erfaren medarbeider sluttet i løpet av 2016 i prosjektet og gikk over til tidligere jobb i NAV-kontoret. En ny medarbeider med erfaring og kompetanse fra SE-arbeid blant andre målgrupper startet august 2016 som del av teamet i stillingen til vedkommende som sluttet. Høsten 2016 ble også OT-rådgiver med veiledningsrolle langtidsykemeldt (forventes tilbake januar 2017). Denne stillingen ble ikke erstattet. Dette – antakelig kombinert med økende kjennskap til Lindesneslosens tilbud – førte høsten 2016 til mer arbeid og økende tidspress for losene.

Å arbeide med utsatt ungdom – annerledes enn inkluderingsarbeid blant eldre brukere  
Både erfaringer gjort blant losene og kunnskap om arbeid i lignende prosjekter og i andre deler av det norske velferdssystemet, peker i retning av at det er annerledes å arbeide med målgruppa utsatt ungdom enn med andre brukere av velferdssystemet på flere måter (Frøyland et al., 2016). De unge er i

mindre grad enn eldre brukere avklart og utredet på områder som helse, bistandsbehov og fungerings-  
evne. Hva som plager de unge og lager vansker for dem, er mer diffust og det blir opp til hjelperne som  
bygger relasjoner til dem å finne ut av dette eventuelt ved å henvise til riktig instans.

Målet for bistanden til ungdom i skolealder er også uklar og kan gå i flere retninger. Skal den unge  
hjelpestil til å fortsette i skolen, skal det jobbes mot kombinasjonsløsninger skole/arbeid, eller er det  
vanlig arbeid som er det mest fornuftige? Dette er også problemstillinger som den enkelte hjelper og  
teamet de inngår i må ta stilling til. Siden mulighetene er flere, og det på forhånd ikke er lett å vite hva  
som er mulig å få til, kreves det av hjelperne at de enten selv har kompetanse på både skoleinkludering  
og arbeidsinkludering, eller at de må være i posisjon til å utløse god bistand fra andre når behovet  
oppstår. Mye taler i retning av at et team med kompetanse på bistand av ulik art – slik Lindesneslosen  
utvikler – kan være nødvendig og faglig fornuftig (Drake, Becker, Bond, & Mueser, 2003; Frøyland,  
2016a; Frøyland et al., 2016).

Vi ser også grunn til å framheve at målgruppa utsatt ungdom er annerledes enn målgruppa som er  
utgangspunktet for tilnærmingen IPS som mye av effektevalueringene er hentet fra, og som kvalitets-  
skalaen som er tilpasset dette prosjektet er hentet fra. Mens målgruppa for IPS er personer som alt er  
i behandling, ofte er voksne, en del har arbeidserfaring fra tidligere, og får gjerne oppfølging fra flere  
instanser, er de utsatte ungdommene som Lindesneslosen arbeider med i mindre grad under behand-  
ling i helsevesenet. De har i større grad uavklarte problemer, og det er i større grad uklart hva målet  
for bistanden skal og kan være. Frøyland (2016a) finner at dersom prinsippene i IPS skal anvendes  
ovenfor utsatt ungdom, så er det behov for å justere flere av dem. Vi skal komme inn på noe av dette  
senere.

En annen vesentlig forskjell mellom Supported Employment/IPS og Lindesneslosens arbeid med utsatt  
ungdom finner vi i at både IPS og SE setter brukers motivasjon for arbeidsretta bistand som en forut-  
setning for å gi bistand, mens det som i stor grad kjennetegner utsatt ungdom er at de ikke er motivert  
og at de ikke vet hva de vil. Allikevel skal losen (i alle fall OT-rådgiverne) arbeide med disse ungdom-  
mene. Kunnskap om og evne til å komme i posisjon til å hjelpe og motivere blir dermed svært viktig for  
Lindesneslosen, mens dette i liten grad er diskutert i litteraturen om SE og IPS. Vi skal også komme mer  
inn på dette i fortsettelsen.

### Systemlapping

Losene bruker begrepet «systemlapping» når de skal beskrive sentrale oppgaver eller funksjoner som  
går igjen i deres arbeid. De opplever å bruke en del tid og ressurser på å finne løsninger rundt tema  
eller utfordringer som ingen involverte hjelpeinstanser opplever som sin oppgaver, men som like fullt  
kan være avgjørende for om den enkelte ungdom møter på skole eller arbeid eller ikke.

Et eksempel på dette var en ungdom som hadde fått en arbeidspraksis, men som ikke hadde penger  
til transport og som dermed ikke maktet å møte der han skulle. Hverken barnevernet eller NAV ville  
eller kunne bistå med disse pengene. I dette tilfellet kjøpte den involverte losen et månedskort til den  
unge, med håp om å få disse pengene refundert senere. På intervju tidspunkt hadde vedkommende  
enda ikke fått dekket beløpet.

Et annet eksempel var knyttet til en ung gutt hvis mor for kort tid siden hadde flyttet ut av landet.  
Gutten – som bodde alene igjen i Norge – var registrert på morens utenlandske bopelsadresse, noe

som medførte at involverte instanser ikke ville yte bistand til ham siden han ikke var folkeregistrert i Norge.

### Stigma

En annen utfordring knytter seg til tendenser til stigma relatert til bistand fra Lindesneslosen. En fare ved etablering av egne tilbud for marginaliserte grupper, er at stigma kan knyttes til deltakelse eller bistand fra dette tiltaket. Slike forhold er observert andre steder der egne tiltak rettet mot de mest marginaliserte ungdommene er etablert i eller ved den videregående skolen. Faren for stigma ser ut til å minske dersom tiltaket rettet mot de mest marginaliserte ungdommene samorganiseres med tiltak rettet mot hele populasjonen (kombinasjon av indikative og universelle tiltak)(Frøyland et al., 2016).

Losene beskriver det de oppfatter som en viss forekomst av slike holdninger knyttet til bistand fra Lindesneslosen blant ansatte og elever ved den videregående skolen. Noen ungdommer opplever det som litt stigmatiserende å få bistand, og vil helst ikke at losen er med inn i klassen. Andre opplever en slik bistand kun som god støtte. Det har vært eksempler der lærere nærmest har truet elever med å bli henvist til Lindesneslosen om forhold ikke bedres.

## 4.2 Lindesneslosens arbeidssituasjon, organisering og bistand

Vi skal i det følgende drøfte Lindesneslosens arbeid på tre områder: 1) losenes arbeidssituasjon, 2) organiseringen av arbeidet, og 3) de tjenester eller bistanden som losene praktiserer i sitt arbeid.

### Losenes arbeidssituasjon

Losene hadde høsten 2016 mellom 7 og 15 ungdommer hver å følge opp. Dette er i tråd med god praksis både innenfor IPS og andre versjoner av SE. Om man skal ha mulighet til å kunne tilby tett nok oppfølging kan man ovenfor denne målgruppa ikke ha for mange personer å følge opp. En utfordring for de losene som også har rolle som OT-rådgiver, er at disse må følge opp alle som står på OT-lista, og har da gjennom sin rolle som OT-rådgiver langt flere ungdommer å følge opp.

Noen av ungdommene er i skole, andre i arbeidspraksis eller arbeid, og noen i kombinasjoner av dette. Oppfølging inn på disse ulike arenaene er ulikt fordelt mellom losene. En jobber bare med ungdomsskoler og følger da nesten bare opp ungdomsskoleelever, hvorav ingen er i arbeidspraksis, men det hender likevel at de er utplassert i bedrifter i forbindelse med yrkesutprøving. En annen jobber mest med elever som får skoleretta bistand, en tredje i hovedsak med saker som er arbeidsretta, mens en fjerde har mye kombinasjoner. Losene har slik sett ulike roller.

I tråd med dette varierer også tidsbruken på henholdsvis arbeids- og skoleretta bistand blant losene. Mens en opplyser å jobbe omtrent 50/50, jobber en annen klart mer arbeids- enn skoleretta (80/20), mens en tredje jobber mer skoleretta enn arbeidsretta (70/30). En oppgir å bruke omtrent en tredel av tiden på henholdsvis arbeid, skole og elev. I sum jobber likevel samtlige av losene både arbeidsretta og skoleretta i noen grad, slik de selv beskriver det.

Lindesneslosen er et skolebasert prosjekt der formålet i enkeltsaker i like stor grad kan være skoleretta oppfølging som arbeidsretta. De foreløpige resultatene (se kapittel 2) viser da også at en større andel deltakere (ca 42%) har fått hovedsakelig skoleretta oppfølging, enn andelen som hovedsakelig har fått

arbeidsretta oppfølging (29%). Imidlertid har oppfølgingen for mange av disse ungdommene innholdt både skoleretta og arbeidsretta bistand.

Samtlige loser oppgir at de jobber med alle fasene i femtrinnsprosessen. Det varierer imidlertid fra sak til sak hvor i prosessen man er. Fokus i arbeidet følger ikke alltid rekkefølgen på fasene slik de er skissert i modellen. Behovene veksler slik at man hopper fram og tilbake mellom faser, og arbeider også i noen grad parallelt med flere faser.

Samtidig forteller flere at de ikke jobber med absolutt alle faser for alle ungdommene de følger opp. Dette dels fordi ungdommene ikke alltid selv ønsker at losen skal bistå (for eksempel ønsker noen ikke å ha med losen inn i klasserommet). Losene har i større grad sluppet inn på verkstedene i skolen enn i klasserommet.

#### Organisering av arbeidet

Lindesneslosen er teamorganisert med daglig kontakt innad i teamet. Alle i teamet har nokså like oppfølgingsoppgaver selv om det varierer i hvilken grad oppfølgingen er arbeidsretta eller skoleretta slik vi har vært inne på, og om målgruppa er ungdomsskoleelever eller elever i den videregående skolen. Alle losene opplever det slik at de er tilknyttet et team, men noen – spesielt losen med ansvar for ungdomsskolene – jobber i det daglige i all hovedsak alene. Teamet hadde våren 2016 to ukentlige samarbeidsmøter. Dette var høsten 2016 redusert til ett på grunn av høy arbeidsbelastning.

Losene har faste møter med NAV hver måned. Den enkelte losen (med unntak av losen knyttet til ungdomsskoler) samarbeider i tillegg i enkeltsaker rundt ungdommer med arbeidsretta bistand. Noen er i perioder i kontakt med NAV nesten daglig, andre ukentlig eller hver annen uke. Samarbeidet med NAV beskrives gjennomgående som godt.

Losene samarbeider også daglig med ansatte i ulike roller på skolen om ungdommer som får skoleretta bistand. Det tverrfaglige samarbeidet løses for øvrig gjennom fortløpende samarbeid i enkeltsaker, gjennom ansvarsgrupper, men også gjennom deltakelse i samarbeidsfora rundt utfordrende enkeltsaker internt på skolen (TO-team).

Lindesneslosen framstår ikke bare som jobb- eller skolespesialister. Losene følger også opp på flere andre forhold, for eksempel vekking, hente til skole eller bli med til lege eller andre hjelpeinstanser. Og de følger opp tettere og mer enn andre instanser ser ut til å ha kapasitet til. Lindesneslosen arbeider slik noe "bredere" enn en jobbspesialist i IPS (Drake et al., 2012). Men, som i SE ellers, bruker de også en del av tiden til å aktivere det øvrige hjelpeapparatet slik at disse kan yte sin del av bistanden (Frøyland & Spjelkavik 2014).

Som vi har vært inne på, hadde teamet oppnevnt en veileder i SE-metodikk, og vedkommende hadde våren 2016 regelmessig veiledning med samtlige loser. Veiledningen dreide seg blant annet om bruk av handlingsplaner i oppfølgingsarbeidet og de ulike trinna i SE. Veileder og los diskuterte konkrete case, og veileder deltok også i noen grad i møter og lignende i enkeltsaker ved behov. Veilederfunksjonen falt imidlertid bort fra høsten 2016 pga sykefravær. I mellomtiden bruker losene hverandre.

I IPS-kvalitetsskalaen er det fem krav til en metodeveileder. Vedkommende skal ikke ha mer enn 10 jobbspesialister å veilede. Metodeveilederen skal ukentlig gi veiledning til jobbspesialistene om stra-

tegies og ideer for å hjelpe klientene. Metodeveilederen skal kommunisere regelmessig med teamlederne for å løse eventuelle problemer og for å understreke verdien av arbeid. Hver måned blir metodeveilederen med jobbspesialister som er nye eller har problemer med jobbutvikling ut i felten for å bidra til å forbedre ferdighetene deres. Og minst en gang i måneden gjennomgår metodeveilederen resultater sammen med jobbspesialistene og fastsetter mål for å forbedre resultatene.

Veiledningsrollen, slik den foregikk våren 2016, dekket i noen grad flere av disse punktene (ukentlig veiledning og det å bli med ut i enkeltsaker), men høsten 2016 har Lindesneslosen ikke hatt veiledning i tråd med disse prinsippene. Her er det et klart forbedringspotensial som vil kunne ha direkte betydning i for flere av de utfordringene som losene beskriver.

#### *Fokus på ordinære forløp; arbeid eller skole*

Både i IPS og andre versjoner av Supported Employment er hovedfokuset på å skaffe brukerne ordinært lønnet arbeid ved hjelp av mange ulike strategier. Det er i all hovedsak ordinære forløp det fokuseres på også hos Lindesneslosen. Skjermete arenaer benyttes i all hovedsak ikke, men noen få unntak finnes. Man prøver å lete etter individuelle løsninger som kan inneholde mange tilpasninger og som slik sett blir arbeids- eller skoleopplegg som avviker fra det de fleste andre har, men de foregår på ordinære arenaer. Mulighetene begrenses av og til av hvilke alternativer som finnes i geografisk nærhet til ungdommene. Lindesneslosen dekker et stort geografisk område, og særlig når det dreier seg om ungdomsskoleelevene som får bistand, så varierer det i stor grad hvor de bor og hva som er mulig å få til med tanke på reisevei og transportmuligheter.

#### *Ledelsens støtte*

At ledelsen støtter opp om og bidrar til implementering av den arbeidsrettede tilnærmingen framheves i litteraturen om IPS. Ledelsen skal ha kunnskap om prinsippene i Supported Employment, bidra til at programmet evalueres, delta aktivt i styringsgruppa, knytte tilnærmingen til organisasjonens visjon, og hjelpe metodeveilederen til å identifisere og implementere løsninger for å unngå eventuelle hindringer.

Lindesneslosen har en styringsgruppe der lederne for de involverte instansene deltar aktivt. Vårt inntrykk er at de viser stor interesse for Lindesneslosen og arbeidsformene de utvikler, men kunnskapen om Supported Education og Supported Employment er nok ikke til stede på samme nivå som idealet i IPS tilsier. Prosjektleder er den av lederne involver som mest tydelig er opptatt av SE som perspektiv og som støtter opp om dette gjennom teammøter, kommunikasjon, hjelp eller veiledning.

#### Kjennetegn ved bistanden

Hovedkjernen i SE kan oppsummeres kort gjennom de åtte kjernepunktene i IPS (Drake et al., 2012; Hegelstad, Heitmann, Kydland, & Schafft, 2014):

- 1) Ansettelse i det ordinære arbeidslivet er det primære målet.
- 2) Deltakelse skjer på bakgrunn av brukers eget ønske.
- 3) IPS er en integrert del av behandlingen.
- 4) Jobbsøking styres av individuelle preferanser og av valg heller enn faglige vurderinger.
- 5) Det gis rådgivning om finansielle støtteordninger, rettigheter og krav.
- 6) Jobbsøk kommer raskt i gang, og senest en måned etter oppstart.
- 7) Jobbutvikling skjer systematisk.
- 8) Oppfølging er tidsbegrenset og individuelt tilpasset.

Kvalitetsskalaen i IPS (som vedlegg 2 er en bearbeidelse av) er en operasjonalisering av disse prinsippene til 25 ulike kriterier for hvordan bistand skal organiseres og tilbys.

En annen måte å oppsummere innholdet i SE på finner vi i femtrinnsprosessen som vi alt har vist til og som har følgende faser:

- 1) Innledende kontakt og samarbeidsavtale,
- 2) Yrkeskartlegging og karriereplanlegging,
- 3) Finne en passende jobb,
- 4) Samarbeid med arbeidsgiver, og
- 5) Opplæring og trening på og/eller utenom arbeidsplassen.

Vi skal i det følgende referere til begge disse definisjonene når vi ser mer konkret på selve bistanden som losene gir til ungdommene.

Lindesneslosen bygger oppfølgingen rundt handlingsplaner som utvikles sammen med den enkelte ungdommen, og som fortløpende blir justert i tråd med endringer i den enkeltes situasjon. Flere av losene bruker verktøyet jobpics (Schafft, 2012) samt felles refleksjoner, vurderinger av tidligere erfaringer, jobbsmaksprøver og bedriftsbesøk. Bruk av handlingsplaner var tema for flere i veiledningen som foregikk våren 2016.

Losene oppgir at de gjerne starter arbeidet med handlingsplan allerede i første møte. For noen ungdommer er skole aktuelt i første omgang og da kan det gå lang tid før kontakt med arbeidsplass blir aktuelt, kanskje 4-5 måneder. For ungdom der arbeidsretta bistand er aktuelt kan kontakt med arbeidsplass skje i løpet av ei uke, noen ganger har det skjedd allerede første dag. Det samme gjelder for ungdom som trenger oppfølging på skolen knyttet til tilpasning av skolesituasjonen. Her tas gjerne kontakt med relevant representant for skolen samme dag eller dagen etter. Praksisen i prosjektet ser ut til å variere.

Behovet for å tilpasse både bistand og jobbsøk (evt skolesøk/tilpasning) til brukers interesser og ønsker blir framhevet i IPS og andre SE-varianter. Vi har et klart inntrykk av at Lindesneslosen også i stor grad prøver å finne fram til ungdommenes ønsker og bygger bistanden enten den er rettet mot arbeidsliv eller skole rundt den unges ønsker og behov.

En los forteller at handlingsplanene alltid er individuelt tilpasset og utarbeidet sammen med ungdommen; «jeg bruker hans eller hennes ord direkte i planen». En annen forteller hvordan hun starter i tråd med den unges ønsker for eksempel ved å ta henne med ut til en omvisning på den type arbeidsplass som er ønsket slik at den unge selv kan vurdere om det er dette hun eller han ønsker (jobbsmak). Når de har funnet en arbeidsplass startes det forsiktig (noen timer i uka) med arbeidsoppgaver som er direkte nyttige for arbeidsgiver og som utføres når arbeidsgiver har behov. Om dette lykkes kan oppgavene, ansvarsområdene og arbeidstiden utvides i takt med mestringskontrollen hos den unge. «Arbeidsgiver ser at hun gjør en fin jobb. Kanskje kan hun få prøve en annen oppgave senere», sier en av losene. Lønn blir avtalt i tråd med hva den unge yter (ikke timebasert). Slik blir jobben utviklet fortløpende på en slik måte at arbeidsgiver har nytte av innsatsen samtidig som ungdommen opplever mestring (se også eksempel 4 i kapittel 3.1).

Losene tegner slik et bilde av at deres oppfølging er individuelt tilpasset, noe som blir vektlagt både i IPS (kriterie 2, 4 og 8) og i alle faser av SE-fremtrinnsprosessen. Losene samtaler med ungdommene,



lager handlingsplaner, får oversikt over oppfølgingsbehovet, og er i kontakt med dem gjerne også på kvelden og morgenen. De leter etter andre som også kan bistå, for eksempel kolleger, arbeidsgivere eller familie. En av losene forteller at han/hun er med den unge inn på arbeidsplassen i starten, ser at de blir godt tatt imot, og gjør avtale om å komme på besøk regelmessig. Ungdommene følges også opp etter jobbetablering eller etter justert studiesituasjon. Behovene er ulike og varigheten og innholdet blir også det.

Inntrykket så langt er at noen ungdommer blir fulgt opp lenge. Siden Lindesneslosen er et tidsavgrenset prosjekt, er det lite sannsynlig at bistanden vil kunne bli tidsubegrenset som IPS-prinsipp 8 og femtrinnsprosessen vektlegger. Losen kan bli en mors- eller farsfigur for noen, og man søker å vedlikeholde relasjonen lenge, gjerne over flere år. Dette skjer for eksempel med en sms i året, eller ved at losen ringer og slik har kontakt flere måneder etter ansettelse. Men noen relasjoner med ungdommer blir også avslutta, for eksempel ved at de flytter ut fra området eller om de blir så velfungerende at det ikke lenger er oppfølgingsbehov.

Ett kriterium i IPS-fidelityskalaen er at tjenestene ikke skal avsluttes selv om bruker uteblir fra avtaler. Om det skjer, kan oppsøkende tjenester brukes for å gjenopprette kontakt, blant annet ved bruk av hjemmebesøk. Lindesneslosen driver oppsøkende virksomhet, dels for å få kontakt med (vekke ungdom) og dels for å få andre instanser som for eksempel hjemmetjenesten aktivt på banen. Noen av losene forteller at de forsøker å ta kontakt med de ungdommene som ikke kommer gjennom sms, facebook eller telefon, men de oppsøker dem ikke hjemme. Andre loser oppgir at de ofte drar hjem til ungdommer. Det hender at en los tar kontakt med andre familiemedlemmer. Med andre ord varierer praksisen blant losene i noen grad på dette punktet.

#### *Kontakten med arbeidsgivere og lærere*

Lindesneslosen samarbeider med og veileder ungdommene på hva de skal informere arbeidsgiver eller skole om. En av losene mener at dette blir gjort i nesten alle enkeltsaker. Det blir for eksempel laget samtykke, eller det blir gjort avtaler i forkant av besøk til arbeidsgiver om hva som skal sies, hvordan det skal sies og hvem som skal si det. Losen trener også den unge i forkant av slike besøk. Dette er i tråd med god praksis i SE. Noen av losene påpeker at skolene og lærerne skiller seg fra arbeidsgiverne ved at de ofte har kunnskap om ungdommene og deres utfordringer på forhånd.

Et vesentlig punkt i SE er å bygge relasjoner med arbeidsgivere gjennom personlige besøk for å finne ut mer om arbeidsgivers behov og fortelle om prosjektet sitt og hva det kan tilby arbeidsgiver. Tilsvarende er det viktig å utvikle relasjoner med kontaktlærere på skolen når bistanden er rettet mot skole.

Praksisen på dette temaet varierer mellom losene. Det vanligste ser ut til å være at losene stikker innom arbeidsgivere for en kort prat eller kaffe, eller undersøker nye virksomheter man kommer forbi og tar kontakt med dem med forespørsel om besøk. «Jeg presenterer meg, sier hvem jeg er, og dersom de ikke har tid nå, så spør jeg om jeg kan få fem minutt en gang de har tid», sier en av losene. Det skjer kun unntaksvis at en av losene selv prøver ut arbeidsoppgaver og miljø i forkant av utplassering av en ungdom på en arbeidsplass.

Internt på skolen er veien kortere til kontakt med aktuelle lærere siden losen er lokalisert der. Også her brukes uformelle situasjoner, samt telefon, sms, e-post eller møter. Internt i skolen finnes det et

TO-team (tilrettelagt opplæring) som møtes to timer hver tirsdag. Her sitter rektor, OT, rådgivere, avdelingsledere ved behov, PPT, helsesøster og losen.

Det gjennomføres ulik møtevirksomhet på skolen som kan være arenaer for samarbeid eller utvikling av samarbeidsklima mellom Lindesneslosen og skolen. For eksempel fellesmøter, avdelingsmøter og seksjonsmøter. Mye av samarbeidet skjer ellers gjennom samtaler i lunsjen og i andre sosiale sammenhenger og arrangementer.

En los oppgav å ha vært i kontakt med 10 arbeidsgivere og 5 lærere uka for vedkommende ble intervjuete. En annen hadde hatt kontakt med 5 lærere og 5 foreldre forrige uke. En tredje hadde tatt kontakt med arbeidsgivere et par ganger i måneden. Disse ulikhetene i praksis kan avspeile ulikheter i losenes porteføljer, men kan også være uttrykk for ulike arbeidsformer.

#### *Jobbtyper og skoletilpasninger*

Losene leter hovedsaklig etter typiske «håndtlangerjobber», det vil si hjelperoller og forholdsvis enkle arbeidsoppgaver for ufaglærte. Det er unge og uerfarne mennesker som skal ha en jobb eller praksis. Når det gjelder skoletilpasninger brukes tid på å reflektere rundt omvalg og for noen kanskje ta bort noen fag eller være helt ute i jobb for en periode. Bistanden kan også dreie seg om oppmøtetilpasninger.

En av losene gir uttrykk for i større grad enn tidligere å lete etter «de riktige personene å koble ungdommene på» – «de gode arbeidsgiverne» – og er i mindre grad opptatt av bransje eller type arbeidsoppgaver. Andre loser forteller at de leter etter arbeidsgivere som har «hjerte for ungdommene».

Losenes arbeidsgiverkontakter varierer, men de ser hovedsakelig ut til å befinne seg innen mekanisk relatert virksomhet, verksted, bygg, anlegg, kjøkken, butikk, sykehjem, salg og service. Arbeidsgiverne som losene samarbeider med er ofte i små eller mellomstore virksomheter. Losene spør også hverandre om hva som kan være aktuelle og gode arbeidsgivere. Ikke alle er like godt kjent med det lokale arbeidsmarkedet.

Når det gjelder ungdom i skole, er det mest yrkesfagene og dermed yrkesfaglærerne som det blir mest fokusert på: for eksempel Teknikk og industriell produksjon (TIP), restaurant og mat, salg og service, mens det er lite fokus på elektrofag. Losene kan naturlig nok ikke velge hvilke lærere de samarbeider med, da dette avgjøres ut fra hvilke ungdommer som innmeldes til Lindesneslosen, og hvilke klasser disse tilhører.

#### *Samarbeid med andre instanser i lokalsamfunnet*

Losene forteller at en stor andel av deltakerne har utfordringer knyttet til psykisk helse eller rus, noe som krever samarbeid med ytre instanser som lege, DPS, psykisk helse i kommunen, behandlingstusjoner, bo-team eller annet. Det siste året har losene særlig vært opptatt av samarbeidet med barnevernet. De beskriver det som generelt utfordrende å etablere tverrfaglig samarbeid. Samarbeidet med NAV beskrives som stadig bedre og høsten 2016 ble det beskrevet som veldig godt. Samarbeid mellom NAV og OT er forankret i egen samarbeidsavtale på fylkesnivå.

Barnevernet er involvert i en stor andel av sakene Lindesneslosen har arbeidet med. Dette samarbeidet erfares ofte som mangelfullt og vanskelig å få til. Dette gjelder også bo-teamet ved barnevernet. Ved ansvars- eller kjernegrupper er det ifølge losene ofte at barnevernet ikke møter. Det kan se ut til at

også ungdommene opplever samarbeidet med barnevernet som vanskelig i perioder. Losene forteller om eksempler der ungdom med trange økonomiske rammer ringer til losene for å få svar på når pengene fra barnevernet kommer. Losene vet ikke hvorfor det er slik, men de har inntrykk av at de barnevernsansatte har forholdsvis mye og omfattende ansvar, at det kan virke som at de lett kan komme på «etterskudd», men også at det kan virke som at de har liten grad av tillit til samarbeidspartnere utenfor barnevernet. En forklaring på dette kan være at losenes innspill og engasjement i enkeltsaker i praksis kan føre til at det avdekkes behov for mer oppfølging annet barnevernet. I en presset situasjon blir det da vanskelig for barnevernet å innfri dette behovet.

Samarbeidet med videregående skole og ungdomsskolene beskrives som godt. Losene legger vekt på det å være aktive i det sosiale miljøet på skolen for å bygge relasjoner til lærerne og senke terskel for kontakt. Lindesneslosen er fast medlem av TO-teamet ved Mandal videregående skole (ukentlig), og også på Byremo (månedlig). Losene er naturlig nok i mye mindre grad til stede på Byremo vid skole, men særlig to av losene har besøkt denne skolen ofte i 2016. Losene beskriver miljøet på Byremo som mindre og mer oversiktlig. Elevene der får mer av den bistanden som losen yter i Mandal gjennom lærerne. Siden forholdene er mindre, kjenner lærerne og elevene hverandre bedre og lærerne har mulighet til å yte tettere oppfølging som for eksempel besøk i hjemmet i større grad enn hva lærerne på den relativt store Mandal videregående skole har kapasitet til. Ungdomsskolene beskrives som svært imøtekommende og takknemlige for den hjelpen de har fått fra Lindesneslosen. Losen deltar i overføringsmøter ved ungdomsskolene hver vår.

#### *Økonomiveiledning*

Både i Norge og internasjonalt er det velkjent at vissheten om tilgangen til velferdsytelser kan innvirke på arbeidslediges ønske om å få seg et arbeid. Gjennom velferdssystemet har man tilgang til en ytelse det går an å leve av, samtidig som det på kort sikt for mange av de som står utenfor – og kanskje særlig for de unge – er lite sannsynlig at de vil få svært godt betalte jobber. En følge av dette kan være at arbeidsledige vegrer seg for å tenke i retning av arbeid i frykt av at de da vil miste sin offentlige stønad. Det er også de som har opparbeidet seg gjeld, og det er de som ikke får til å håndtere sin egen økonomi. Dette er noen grunner til at økonomiveiledning inngår som et bistandselement i IPS.

Lindesneslosen gir økonomiveiledning ved behov til ungdommene enten direkte gjennom losene eller ved at de henvises til NAV. Noen av losene oppgir at de gir forholdsvis mye økonomiveiledning. Dette er det også lagt opp til gjennom samarbeidsavtale mellom Lindesneslosen og NAV: Lindesneslosen skal få prioritet mot at de tar på seg en del økonomiveiledning. Økonomiveiledning gis både til ungdommer i arbeidsretta og skoleretta oppfølging, men i mindre grad for deltakerne som går på ungdomsskole.

### 4.3 Supported Employment og Lindesneslosen - en oppsummerende drøfting

Bistanden Lindesneslosen yter har høy kvalitet sammenlignet med mange av elementene i Supported Employment/Education slik disse beskrives både innenfor IPS og femtrinnsprosessen. Oppsummert kan vi si at losene leverer gode tjenester sett i lys av Supported Employment. Samtidig finner vi at losenes bistand avviker fra «idealene» på noen punkter.

Losene driver oppfølging rettet både mot skolesystemet og mot arbeidslivet. I tillegg bruker de en hel del tid på å etablere samarbeid med relevante instanser. Slik sett er losene mindre spesialiserte enn jobbspesialisten i IPS. En årsak til dette kan være kjennetegn ved målgruppa for Lindesneslosen.

Målgruppa for Lindesneslosen er annerledes enn målgruppene for SE på flere måter, både i kraft av situasjonen de står i og sin unge alder. Målgruppa er i større grad uavklart både når det gjelder hva som er utfordringene deres og hva som kan være en ønsket og hensiktsmessig vei videre. Mens motivasjon for bistand i stor grad tas for gitt som selve utgangspunktet for bistand i SE/IPS, er situasjonen for mange av de utsatte ungdommene at de ikke har motivasjon for arbeid eller skole, og at de samtidig gjerne ikke vet hva de vil. Det kreves for mange ekstra veiledning for at de selv skal ta del i å oppdage hva som er deres egne ønsker og interesser, og for at de selv skal greie å sette ord på dette.

Målgruppas uavklarte posisjon innvirker også på behovet for å jobbe mer intensivt inn mot relevante samarbeidende instanser, og kan slik gå ut over graden av spesialisering av arbeidet mot arbeids- eller skoleinkludering.

I og med at det kreves ekstra innsats rundt det å finne fram til eller skape motivasjon, kreves det en litt annerledes kunnskap og kompetanse i Lindesneslosen enn i SE/IPS når det gjelder inngåelsen av en oppfølgingsavtale (fase 1 i femtrinnsprosessen, prinsipp 2 i IPS). Om Lindesneslosen skal nå målet om å redusere andelen unge på uførepensjon i regionen, er det sannsynligvis en viktig forutsetning å utvikle metodikk og evner nettopp til å komme i posisjon ovenfor de som ikke vet hva de vil, som ikke har tro på at de kan, og som mangler «drive». På dette punktet utfordres også mange andre hjelpere som arbeider med utsatt ungdom (Frøyland et al., 2016). Et viktig utgangspunkt blir dermed at Lindesneslosen uavhengig av den unges motivasjon eller mestringsevne, har teknikker som støtter den unge i raskt å komme i gang eller få til endring, enten på arbeidsplass eller i skole. Fokuset for Lindesneslosen er tilrettelegging for mestring, «place and train», praksislæring på vanlige arenaer, enten det er i skole eller arbeid.

Ut fra eksemplene og informasjonen vi ellers har fått, ser det ut til at Lindesneslosen i mange tilfeller kommer i posisjon ovenfor utsatt ungdom og klarer å bidra til utvikling av motivasjon og mestringstro. Imidlertid framstår kvaliteten på arbeidet med å motivere og legge til rette for mestring som noe varierende og er lite eksplisitt i losenes beskrivelser av sitt arbeid. Vi tror at losene kan videreutvikle og tydeliggjøre akkurat denne delen av arbeidet. Men på dette punktet er etter vår oppfatning både IPS-litteraturen og EUSEs femtrinnsmodell ikke tilstrekkelig godt utviklet. Vi tror losen med fordel kan hente inspirasjon til å tydeliggjøre denne delen av arbeidet fra annen litteratur, for eksempel fra prinsipper/metoder som oppsøkende arbeid (Erdal & Dikic, 2006), Appreciative Inquiry<sup>10</sup> eller Motiverende intervju<sup>11</sup> (Frøyland & Neumann, 2012; Schafft, Spjelkavik, Brøgger, & Grimsmo, 2012).

Erfaringene så langt tyder slik på at SE som rammeverk overfor denne målgruppa er for snevert. Begrepet inkluderingskompetanse - altså kombinasjonen av brukerkunnskap og arbeidsplasskunnskap kan være nyttig i denne sammenhengen (Frøyland & Spjelkavik 2014). Brukerkunnskapsdelen av inkluderingskompetanse er ikke bare (diagnose)kunnskap om brukerne, men også ferdigheter i (karriere)veiledning som kan hjelpe brukerne videre, som kan få fram ønsker og interesser.

Det er i tråd med dette at vi anbefaler at Lindesneslosen i sterkere grad tar inn teknikker fra for eksempel Motiverende intervju som metode i oppfølgingsarbeidet. Vi ser av losenes erfaringer at det i

---

<sup>10</sup> <http://www.lent.no/sporsmal-og-svar/appreciative-inquiry/hva-er-appreciative-inquiry-ai/>

<sup>11</sup> Helsedirektoratet har en enkel innføring i MI: <https://helsedirektoratet.no/motiverende-intervju/motiverende-intervju-som-metode#plan-for-endring-> (lest 20.12.16).

målgruppa for Lindesneslosen ofte kan være unge med motstand mot å få hjelp eller selv å endre holdninger og atferd, selv om de altså kan befinne seg i opplagt destruktive livssituasjoner. Lindesneslosen bør se:

- motstand mot endring som en forventet del av den unges endringsprosess,
- motivasjon som avhengig av den unges tro på egen atferdsendring,
- tilrettelegging for at den unge skal oppleve mestring som den viktigste mekanismen i motivasjonsarbeidet.

Vi har også sett at praksisen knyttet til å oppsøke ungdommer som ikke møter til avtaler varierer mellom loser, og kanskje også fra sak til sak hos den enkelte los. Det er et prinsipp i IPS at de som uteblir fra avtaler skal oppsøkes. Selv om vi finner mange eksempler på dette i Lindesneslosen, er det også klart at dette i flere tilfeller ikke skjer. Her etterlyser vi tydeligere prinsipper for proaktiv og oppsøkende virksomhet.

Lindesneslosen kan etter vår mening langt på vei hente lærdom av instanser og tjenester som arbeider for å fremme bedring og livskvalitet hos personer med rus- og psykiske lidelser, altså personer med såkalte ROP- lidelser. Assertive community treatment, ACT, er en modell for å gi oppsøkende, samtidige og helhetlige tjenester til mennesker med alvorlige psykiske lidelser, ofte også med rusmiddelproblemer, som i liten grad selv oppsøker hjelpeapparatet.<sup>12</sup> ACT-håndboka (Aakerholt, 2013) viser til ulike typer engasjement eller tilnærminger etter hvilke formål tilnærmingen har:

*”En informativ tilnærming kan bety å møte opp flere ganger i uka selv om bruker vegrer seg mot kontakt, kun for å sjekke hvordan det står til eller legge igjen et telefonnummer. Alternativt kan en innhente informasjon fra brukers omgivelser. Et konstruktivt engasjement handler om å yte praktisk hjelp og bistå i brukerstyrte initiativer. Aktivt engasjement handler om å bruke god tid på å «hekte seg på» bruker og gjennom denne prosessen bygge allianser, skape tillit og så sakte begynne å arbeide systematisk med det bruker strever med. Bruker vil ofte vegre seg for kontakt (det er gjerne brukers hovedproblem eller symptom) og tålmodighet er en ACT-dyd” (ACT-håndbok 2013:25).*

En primærhensikt med ACT, som i en del tilfeller er felles med Lindesneslosen, er å lære brukerne å mestre tilværelsen i lokalmiljøet og at det meste av kontakten med pasienten følgelig må foregå der pasientene bor:

*”Det mest vanlige er kontakt hjemme hos bruker, men samtaler og støttende tiltak kan også foregå i brukers lokalmiljø, på en kafe, i en svømmehall eller i et treningssenter. Hvor ofte en møter pasienten og hvor lenge kontakten varer hver gang, vil selvfølgelig variere ut fra hva en arbeider med og med brukers varierende form. ROP-retningslinjene sier at Spesialisthelsetjenesten, kommunen og NAV må om nødvendig aktivt bruke personens arenaer for å gjennomføre kartlegging (anbefaling 9). I kjerneaktivitetene inngår også kontakt og samarbeid med pasientens formelle og uformelle nettverk. Å arbeide med pasientens pårørende kan ta form av bistand til personer enkeltvis, veiledning, formidling av kunnskap om diagnoser eller nettverksmøter med hele eller deler av familien og andre støttespillere. Bedret kontakt med blant annet familie, venner og utleier bidrar til å styrke brukerens samhandling med nærmiljøet og dermed bedret sosial fungering. Pårørendearbeid utgjør en viktig del av kunnskapsbasert behandling både innen rusfeltet og psykisk helsevern” (ACT-håndbok 2013:24).*

---

<sup>12</sup> <https://helsedirektoratet.no/folkehelse/psykisk-helse-og-rus/act-og-fact-team> (lest 20.12.16).

Noen av eksemplene i forrige kapittel etterlater et inntrykk av at teamet av loser i noen tilfeller – selv om mange av dem jobber tett sammen i det daglige – kunne ha vært benyttet mer systematisk i arbeidet med å komme i kontakt og etablere en relasjon i saker der den enkelte veileder ikke lykkes med å etablere kontakt. ACT-håndboken gir noen beskrivelser av hvordan teamet kan arbeide og hvordan brukers nettverk kan aktiveres i slike tilfeller:

*”Fidelityskalaen nevner både det å bruke motiverende samtaler som en spørrende, ikke-konfronterende tilnærming og tidsbegrensede og styrende intervensjoner som tilnærming for å forebygge skade og hindre at brukers situasjon forverres. Å gi praktisk hjelp, aktivisere brukers nettverk, avlaste pårørende osv. kan være en god tilnærming for å bygge allianser og å skape engasjement. Teamet må imidlertid fortløpende evaluere egen praksis og raskt endre innfallsvinkel hvis en ikke greier å engasjere bruker. Poenget her er både å kunne ha en dialog for å bli kjent og skape nysgjerrighet for det teamet kan tilby. Utgangspunktet er å hjelpe til med praktiske problemer og gradvis bygge videre på brukers opplevelse av at ACT kan «være nyttig å ha»”(ACT-håndbok 2013:25).*

Samarbeid i og bruk av teamet av loser er et tema som kunne vært belyst i veiledning, men som vi alt har påpekt finner vi en svakhet ved Lindesneslosen knyttet til manglende systematisk veiledning. Med unntak av våren 2016, har det ikke vært tilfredsstillende veiledning blant losene. Samtidig har det siden prosjektstart vært flere utskiftninger i prosjektstaben, noe som nok har utfordret prosjektarbeidet og utviklingen av modellen.

Vi ser også at graden av kontakt med for eksempel arbeidsgivere varierer mellom losene, og det kan se ut som at noen har for lite arbeidslivskontakt sammenliknet med idealene i SE. Losene jobber for øvrig i mye mindre grad enn jobbspesialister innenfor SE direkte i retning av lønnet arbeid, men dette er det gode grunner til siden målgruppa er såpass ung, og siden bistanden er innordnet i skole der det overordnede målet er gjennomføring av skolegang (Frøyland, 2016a).

## 5. Foreløpige konklusjoner

Det har tatt tid å få organisasjonen med Lindesneslosen satt og fulltallig. Det har vært utskiftninger i prosjektstaben i både 2015 og 2016. Tross utskiftninger har det også vært kontinuitet som har skapt utvikling og læring på mange områder. Det er gjort erfaringer knyttet til bistandsbehov for målgruppa, samarbeidsformer med skole, arbeidsliv, og det øvrige hjelpeapparatet, utfordringer i arbeidet med målgruppa og i samarbeidet omkring dem.

Først ved avslutningen av dette evalueringsprosjektet i 2018 vil vi kunne si noe mer presist om hva slags virkning Lindesneslosen har hatt på tilstrømming av unge på AAP, uførepensjon og andre NAV-relaterte ytelser. I denne underveisrapporten har vi, basert på intervjudata og en anonymisert versjon av prosjektets egen internstatistikk, beskrevet hva som ser ut til å være sentrale kjennetegn ved bistanden Lindesneslosen gir, og hvilke foreløpig utfall denne oppfølgingsmodellen ser ut til å ha på de unges situasjon på skole, i arbeid og hjemme.

Pr nå framstår det som sannsynlig at for mange av ungdommene i denne målgruppa vil det være behov for oppfølging i lang tid framover. Selv om losene ser ut til å ha lyktes med å hjelpe mange av dem til en bedre situasjon gjennom vellykkede arbeidspraksiser, læreplasser eller fullføring av flere fag på skolen, så framstår det som svært usikkert hvordan det vil gå i tiden framover for ungdommene. Selv om noen later til å klare seg godt i den situasjonen losen har hjulpet dem til, og dermed kan se ut til hovedsakelig å ha hatt behov for bistand en periode for å komme «over kneika», kan utfordringer oppstå som igjen vil gjøre livene deres vanskeligere, og som vil medføre ytterligere behov for bistand fra instanser som Lindesneslosen.

En viktig erfaring som ble beskrevet i delrapport 1 er knyttet til at det det lett kan oppstå målkonflikt i det å implementere et arbeidsretta fokus i en institusjon som har fullføring av skole som hovedmål. På skolene som er involvert i Lindesneslosen er disse utfordringene blitt løst ved å underordne arbeidsrettingen det overordnede målet om skolefullføring.

### 5.1 Lindesneslosens styrke

Lindesneslosen synes så langt å ha etablert en tettere oppfølging av den enkelte ungdom enn det skolene og OT ellers har kapasitet til. Metodikken som er under utvikling med Lindesneslosen framstår som mer fleksibel og systematisk enn den oppfølgingen videregående skoler normalt har kapasitet og kompetanse til å utføre (Frøyland mfl 2016). Lindesneslosen har i noen tilfeller drevet aktiv «jobbcoaching» på arbeidsplass og har vært «medsitter» i klasserom; i tillegg har Lindesneslosen vært aktivt involvert i ungdomsskole og i overgangen fra ungdomsskole til videregående skole.

Det ser ut til at Lindesneslosen har kommet i posisjon til å hjelpe en betydelig andel unge i Lindesnesregionen som sliter med helse, hjemmesituasjon, skolegang eller arbeid. Erfaringene er lovende i den forstand at de peker i retning av at losene lykkes med både å bygge tillit til ungdommene og som pådrivere i samarbeidet med andre instanser om enkeltsaker. Vi har inntrykk at samarbeidet med både NAV, de videregående skolene og ungdomsskolene har gått bra, og at samarbeidsinstansene erfarer at Lindesneslosen yter en bistand som de selv ikke har kapasitet til og ofte heller ikke har kompetanse til å utøve. Losene har arbeidet mye ut mot lokalt næringsliv, og har demonstrert mye godt inkluderingsarbeid også her.

Det vi så langt har observert, har styrket vår antakelse om at implementering av en tilnærming etter prinsippene i Supported Employment/Education i en norsk videregående skole, ser ut til å kunne løfte systematikken og kvaliteten i det å bruke vanlige arbeidsplasser for både å styrke skolegjennomføringen og overgangen til vanlig arbeid for ungdom som av ulike grunner sliter i skolen og som står i fare for å bli en del av «utenforskapet». Modellen viser et tydelig potensial til å forbedre metodene for kontaktetablering med næringslivet, jobbutvikling og oppfølging av utsatte ungdommer som sliter med livene sine samtidig som de er elever i skolen.

- Lindesneslosen har avdekket at en del ungdommer sitter temmelig alene i vanskelige, triste og utfordrende livssituasjoner uten at det eksisterende hjelpeapparatet greier å komme i posisjon.
- Målgruppa utsatt ungdom framstår som noe annerledes og til dels mer utfordrende å arbeide med enn de typiske målgruppene i IPS/SE, blant annet fordi den er mer uavklart og at det jobbes aktivt også med personer som «mangler motivasjon» og viser «motstand mot hjelp».
- Lindesneslosen har lyktes med å komme i posisjon ovenfor mange av ungdommene. Mange ser ut til å ha fått sine hverdagsliv positivt endret som følge av losens bistand, mange har opplevd en del forbedringer. Noen ungdommer (et klart mindretall) har losene i mindre grad lyktes med å hjelpe til bedret livssituasjon.
- Vi finner eksempler på resultater i enkeltsaker som dette:
  - vellykket overgang fra ungdomsskole til videregående skole,
  - opplevd mestring og trivsel i skolesituasjon eller i arbeidspraksis,
  - bedret oppmøte på skolen og gjennomføring i flere fag enn tidligere,
  - god relasjon til en los eller annen hjelper,
  - kommer seg ut av isolasjon hjemme,
  - en bedret livssituasjon,
  - kommer videre i tilsynelatende fastlåste saker ved å etablere kontakter og relasjoner og god overføring av saken til ansvarlig instans.

Det kan se ut til at utfordringene er større for hjelperne når det gjelder å lykkes med inkludering på arbeidsplasser enn inkludering i skole. Dette skyldes antakelig at arbeidsplassene er en mer fremmed arena, mens skolen er en arena som de fleste hjelperne allerede har en tilknytning til. For en del av ungdommene kan det imidlertid være motsatt: utfordringene knyttet til å lykkes på skolen er større enn utfordringene på en arbeidsplass. Derfor blir en vesentlig utfordring framover å både vedlikeholde og utvikle kompetansen i konstruktiv bruk av ordinære arbeidsplasser for denne målgruppa.

## 5.2 Behov for tydeliggjøring

Selv om Lindesneslosen har utviklet stadig bedre kompetanse og gjort relevante erfaringer, ser vi fremdeles et behov for videreutvikling av modellen. Modellen kan i større grad tydeliggjøres med klarere prinsipper for hvordan losene skal jobbe. Dette kan bidra til å løfte arbeidet som gjøres fra en situasjon der vi ser mange eksempler på godt arbeid, men der de metodiske tilnærmingene fremdeles varierer en del, til en situasjon preget av mer innarbeidet systematikk i arbeidet både hos den enkelte los og



losene imellom. Erfaringene så langt tyder på at SE (fidelityskalaen og femtrinnsprosessen) som rammeverk overfor denne målgruppa er noe for snevert. Man må også evne å utvikle tilnærminger som treffer akkurat målgruppa utsatt ungdom.

Det peker seg spesielt ut et potensiale for å utvikle bruk av ordinære arbeidsplasser knyttet til faget Prosjekt til fordypning (PTF). Det er kontaktlærerne som har ansvar for å følge opp den enkelte elev gjennom dette faget, noe som innebærer oppfølging også ute på arbeidsplassene og av arbeidsgiver. Imidlertid gir rammene som er satt av langt mindre oppfølgingsressurser i den enkelte sak enn det som er det faktiske behovet for mange av elevene i dette faget, slik også flere av eksemplene vi tidligere har beskrevet viser. Elevene har i utgangspunktet selv et ansvar for å finne praksis/lærlingplass, noe de med størst bistandsbehov antakelig sliter mest med. I tillegg har kontaktlærerne i praksis lite tid til å følge opp de enkelte elevene i dette faget, og samarbeidet med arbeidsgiverne bygger mye på bekjentskap til den enkelte lærer, og i mindre grad på systematisk oppsøking og jobbutvikling slik SE vektlegger.

- Lindesneslosen representerer i betydelig grad implementering av en oppfølgingsmodell basert på Supported Employment i norsk videregående skole. Imidlertid framstår bistanden som gis foreløpig som noe ustabil og varierende. Vi savner klarere systematikk og tydeligere prinsipper for både arbeids- og skoleretta bistand for målgruppa utsatt ungdom, særlig når det gjelder oppsøkende virksomhet, samarbeid med næringslivet, og støtte knyttet til utvikling av mestring og motivasjon.

Behovet for videreutvikling gjelder særlig arbeidet med hvordan å motivere og engasjere utsatte ungdommer som har mistet tro, håp og «drive» og som framstår som umotiverte, giddelause, som ikke vil sette seg mål, som ikke gjør det man blir enige om:

- Det er behov for en tydeliggjøring og klargjøring av hvordan og ved hjelp av hvilke virkemidler disse ungdommen kan hjelpes. Vi anbefaler at prosjektet i utviklingen av Lindesneslosen i sterkere grad tar inn teknikker fra for eksempel Motiverende intervju som metode i oppfølgingsarbeidet.
- En mer systematisk bruk av oppsøkende virksomhet ville kunne bidra til videreutvikling av bistanden i Lindesneslosen. Oppsøkende virksomhet kan være viktig for å sikre at ungdom som blir borte ikke blir utelatt fra bistand fordi de ikke møter. At de blir borte fra bistand eller avtaler trenger ikke bety at de ikke ønsker bistand, eller at de ikke har behov.
- Sakene losene sliter mest med dreier seg gjerne om unge med helserelaterte vansker, psykiske lidelser og rus. IPS har vist seg særlig vellykkede for personer med psykiske lidelser og ulike helseproblemer. Organiseringen av IPS gir umiddelbar tilknytning til spesialkompetanse innen psykisk helse, for eksempel angstmestring. En ambisjon for prosjektet framover bør etter vår mening være å forbedre denne delen av tilbudet. Tilnærmingene prosjektet bygger på taler i favør av at det er mulig i større grad å nå fram til denne målgruppa, selv om det åpenbart er vanskelig. Eksemplene viser at losene har fått til noe også i saker med slike utfordringer.

### 5.3 Avsluttende innspill om hvordan erfaringer fra Lindesneslosen kan videreføres

Lindesneslosen som prosjekt skal avsluttes våren 2017. Det arbeides i skrivende stund for å sikre en videreføring en periode, men dette er så langt uavklart.

Selv om vi har pekt på behov for tydeliggjøring og finsliping av metodikk, er vårt hovedinntrykk at modellen slik den i dag fungerer i stor grad gir bistand som ingen andre instanser ellers ville ha gitt. En årsak til dette kan være at de ellers ansvarlige instanser som for eksempel barnevern, NAV, kontaktlærere eller psykisk helsevern, verken har kapasitet eller kompetanse til å følge så tett opp som en del av disse ungdommene har behov for. I særlig grad ser dette ut til å gjelde kompetanse i, og interesse for, å bruke ordinære arbeidsplasser annerledes og systematisk for å inkludere utsatt ungdom i skole eller arbeid. Det er derfor sannsynlig at avslutning av prosjektet uten en fortsatt implementering av modellen vil medføre en svekkelse av tilbudet til de unge i regionen, og da særlig de som trenger denne type intensiv oppfølging mest. Avslutning av prosjektet uten implementering av modellen vil medføre at mye av kompetansen og erfaringene knyttet til tett individuell oppfølging av disse ungdommene i skole, i overgangen mellom ungdomsskole og videregående skole, og i samarbeid med det lokale arbeidslivet forsvinner.

Hvordan kan denne modellen videreføres innenfor ordinær organisering? Kreves det et ekstra team av den typen prosjektet har etablert, eller kan metodikken implementeres i allerede eksisterende instanser i skolen?

Både Supported Employment og erfaringer fra Lindesneslosen gir noen holdepunkter for hva som er viktige elementer i en tjeneste som yter denne formen for bistand. Vi vil framheve disse:

- Kompetanse i bruk av ordinære arbeidsplasser i tråd med «place – train» og tett oppfølging av bruker og arbeidsgiver må være tilstede. Det samme gjelder for bruk av klassene og skolen i et konstruktivt oppfølgingstilbud, altså kompetanse i Supported Education.
- Det må være kapasitet til proaktiv oppfølging, også i samarbeidet med arbeidsgivere. I IPS settes grensen til 20 eller færre deltakere pr jobbspesialist.
- Metodikken forutsetter at det er kapasitet til å bli kjent med det lokale næringslivet i form av planlagte besøk for å lære om arbeidsgivernes behov, formidle hva Lindesneslosen kan tilby og hvordan ungdommene som er under oppfølging kan matche arbeidsgivers behov. Relasjonene med arbeidslivet må fortløpende utvikles og vedlikeholdes.
- De som jobber med dette må ha den rette attityden og ungdomsinteressen. Formell utdanning og kompetanse innen veiledning og Supported Employment er i seg selv ikke nok, det dreier seg også om personlig egnethet.
- Hjelperne må være mobile slik at de kan oppsøke de unge både hjemme og andre steder, bringe og hente dem til jobb eller skole, og kunne benytte disse situasjonene til relasjonsbygging og motivasjon.
- Innsatsen må være forankret i et team der også personer med andre roller og annen kompetansebakgrunn er med, og der bistanden i enkeltsaker fordeles.
- Det må være en veilederfunksjon som kan ha møter med den enkelte minimum ukentlig og som kan yte konkret hjelp i enkeltsaker.
- Ledelsen i skole og andre involverte instanser må kjenne tilnærmingen og støtte opp om den.

TO-teamet i den videregående skolen framstår som et skoleinternt samarbeidsfora med potensial for å ha en viktig rolle i å videreføre tilnærmingene i Lindesneslosen. En mulighet kan være at man framskaffer midler til å ansette loser tilknyttet skolens elevtjenester på samme måte som helsesøster og PPT-rådgiver, men med ansvar for oppfølging av utsatt skoleungdom i tråd med Lindesneslosmodellen. Losene bør ha kompetanse i Supported Employment, og ha erfaring med bruk av arbeidsplass for å fremme skolegjennomføring og overgang til arbeid. I tråd med prinsippene i SE, bør det være to aktive

loser, ikke minst for å sikre den proaktive oppfølgingen og for å vedlikeholde samarbeidet med det lokale arbeidslivet. I flere prosjekter rettet mot utsatt ungdom har man erfart det som en klar fordel at en eller flere av fagfolka i teamet har en tett tilknytning ( gjerne organisatorisk) til NAV (Frøyland mfl. 2016).

En slik modell kan bidra til å videreføre kunnskap og et «miljø» med kunnskap om bruk av ordinære arbeidsplasser som del av elevtjenestene, dog med langt mindre kapasitet enn Lindesneslosen slik den er utformet i dag. Med to loser som del av TO-teamet vil modellen også minne om teammodellen slik den er utviklet innenfor IPS, der jobbspesialisten inngår i et team bestående av fagfolk med ulike roller (Drake et al., 2012).

Modellen kan minne om ordningen med NAV-veiledere i videregående skole – og forutsatt at vedkommende har kompetanse i SE, kan en av losene gjerne være nettopp NAV-veileder i skolen. Siden 2012 har det vært etablert en prøveordning med NAV-veiledere i videregående skole<sup>13</sup> og i løpet av 2015 fikk hvert fylke minst én skole med NAV-veileder som inngikk i teamet for elevtjenester på skolen. Hovedformålet var å forebygge frafall og å integrere ungdom i arbeidslivet. Forsøket med NAV-veiledere i skolen er under avslutning, men lokalt står hvert fylke med muligheten til å videreføre satsingen lokalt. Det er mange likhetstrekk mellom Lindesneslosen og NAV-veileder i skolen, ikke minst de sosialfaglige prinsippene. Men NAV-veileder i skolen er ikke basert på SE og har dermed sannsynligvis i mindre grad enn Lindesneslosen benyttet proaktiv metodikk for samarbeid med det lokale arbeidslivet i sin tilnærming til skoleungdom (Schafft & Mamelund, 2016). Dette gjelder spesifikt losenes proaktive metodiske tilnærminger med kontinuerlig å oppsøke relevante arbeidsplasser, med å identifisere muligheter for jobbmatch, i det å drive jobbutvikling og jobbcoaching på arbeidsplassen, og mer generelt i det å utvikle og vedlikeholde nettverk med lokale arbeidsgivere.

---

<sup>13</sup>Forsøk med NAV-veiledere i videregående skole var et samarbeidsprosjekt mellom Arbeids- og velferdsdirektoratet og Utdanningsdirektoratet: <https://www.nav.no/no/NAV+og+samfunn/Samarbeid/For+kommunen/Relatert+informasjon/fors%C3%B8k-med-nav-veiledere-i-videreg%C3%A5ende-skole> (lest 30.12.15)

## Litteratur

- Aakerholt, A. (2013). *ACT-håndbok : inkludert en beskrivelse av FACT-modellen* (2. utg. ed.). Brumunddal: Kompetansesenter rus Region Øst, Sykehuset Innlandet HF.
- Bejerholm, U., Areberg, C., Hofgren, C., Sandlund, M., & Rinaldi, M. (2014). Individual Placement and Support in Sweden-A randomized controlled trial. *Nord J Psychiatry*, 1-10.  
doi:10.3109/08039488.2014.929739
- Bernstrøm, V., Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2015). *Effekt- og følgevalueing av Lindesneslosen. Underveistrapport 1*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Bond, G. R., Drake, R. E., & Campbell, K. (2014). Effectiveness of individual placement and support supported employment for young adults. *Early Intervention in Psychiatry Aug.* 10 (4), 300-307.
- Bragdø, A., & Spjelkavik, Ø. (2013). Individuell oppfølging av unge i ferd med å havne utenfor skole og arbeid. Oslo: AFI-rapport 9/2013.
- Brekke, I. (2014). Long-term labour market consequences of dropping out of upper secondary school: Minority disadvantages? *Acta Sociologica (Sage Publications, Ltd.)*, 57(1), 25-39.  
doi:10.1177/0001699313495056
- Drake, R. E., Becker, D. R., Bond, G. R., & Mueser, K. T. (2003). A process analysis of integrated and non-integrated approaches to supported employment. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 18(1), 51-58.
- Drake, R. E., Bond, G. R., & Becker, D. R. (2012). *Individual placement and support: an evidence-based approach to supported employment*. New York: Oxford University Press.
- Erdal, B., & Dikic, Z. (2006). *Ute - inne : oppsøkende sosialt arbeid med ungdom*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- EUSE. (2014). European Union of Supported Employment Toolkit for Diversity.  
<http://www.eusetoolkit.eu/index.php/toolkit>: European Union of Supported Employment.
- Falch, T., & Nyhus, O. H. (2011). *Betydningen av fullført videregående opplæring for sysselsetting blant unge voksne* (Vol. nr. 01/11). Trondheim: SØF.
- Falkum, E., & Berge, T. (2013). *Se mulighetene. Arbeidsliv og psykisk helse*: Gyldendal Akademisk.
- Falkum, E., Ueland, T., Evensen, S., Bull, H., & Lystad, J. (2015). *Effektevaluering av Jobbmestrende Oppfølging (JMO). Kognitiv atferdsterapi og kognitiv trening i arbeidsrehabilitering for personer med psykoselidelser*. Oslo.
- Follesø, R., Halås, C. T., Jakobsen, T., Mevik, K., Mathisen, R., Tveraabak, M., . . . Thommesen, H. (2011). *Gi viljen mulighet!* (Vol. 12/2011). Bodø: Universitetet i Nordland.
- Frøyland, K. (2012). Inkludering av ungdom i skole eller arbeid. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Første delrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 13 prosjektområder *AFI-rapport 20/2012*, 93.
- Frøyland, K. (2015). Å "stå langt frå arbeid". Refleksjonar og førestillingar om kven som kan jobbe. *Tidsskrift for psykisk helsearbeid*, 12, 307-316.
- Frøyland, K. (2016a). Applicability of IPS Principles to Job Inclusion of Vulnerable Youth. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 45(3), 249-265.
- Frøyland, K. (2016b). Ordinært arbejde som middel til samfundsinklusion af unge udenfor *Unge, udenforskap og social forandring Nordiske perspektiver* (pp. 187-218): Frydenlund Academic.
- Frøyland, K., & Fossestøl, K. (2014). *Inkludering av ungdom i skole eller arbeid - 2. Tiltak, metoder, samarbeid og samordning i og rundt NAV-kontoret. Andre delrapport fra evaluering av utviklingsarbeid i 15 prosjektområder*. Oslo: AFI-rapport 1/2014.
- Frøyland, K., Maximova-Mentzoni, T., & Fossestøl, K. (2016). *Sosialt arbeid og oppfølging av utsatt ungdom i NAV*. Oslo: AFI-rapport 1/2016.

- Frøyland, K., & Neumann, C. E. B. (2012). *Ungdom i Ny sjanse: kvalifisering av ungdom med innvandrerbakgrunn til skole og arbeid - metoder og erfaringer fra åtte prosjekter* (Vol. 6/2012). Oslo: AFI-rapport 6/2012 .
- Frøyland, K., & Spjelkavik, Ø. (2014). *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel*. Oslo: Gyldendal Akademisk Forlag AS.
- Hammer, T., & Hyggen, C. (2013). Ung voksen og utenfor. Mestring og marginalitet på vei til voksenliv. *Gyldendal Akademisk*.
- Hegelstad, W., Heitmann, L., Kydland, R., & Schafft, A. (2014). Psykiske lidelser og arbeidsdeltakelse *Inkluderingskompetanse. Ordinært arbeid som mål og middel* (pp. 208-222): Gyldendal Norsk Forlag A/S.
- Kim, K.-N. (2013). Career trajectory in high school dropouts. *Social Science Journal*, 50(3), 306-312. doi:10.1016/j.soscij.2013.03.005
- Mascherini, Massimiliano, Salvatore, Meierkord, & Jungblot. (2012). *NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*. Dublin.
- NAV, & Helse- og omsorgsdepartementet. (2013). *Forsknings- og utviklingsprosjektet. Jobbmestrende oppfølging (JMO). Kognitiv atferdsterapi og kognitiv trening i arbeidsrehabilitering for personer med alvorlig psykisk lidelse*. Oslo.
- Olsen, T., Hyggen, C., Tägtström, J., & Kolouh-Söderlund, L. (2016). Unge i risiko - overblik over situationen i Norden *Unge, udenforskning og social forandring Nordiske perspektiver* (pp. 39-68): Frydenlund Academic.
- Reme, S. E. e. a. (2016). *Effektevaluering av Individuell jobbstøtte (IPS): Sluttrapport*. Bergen:Uni Research Rokkansenteret.
- Schafft, A. (2009). *Å få seg en jobb: arbeidsrettet rehabilitering ved psykiske helseproblemer*. Oslo: Kommuneforlaget.
- Schafft, A. (2012). *Jobpics - Et billedbasert interesseutforskningsverktøy. Erfaringsrapport*. Oslo: [www.afi.no/stream\\_file.asp?iEntityId=6252](http://www.afi.no/stream_file.asp?iEntityId=6252)
- Schafft, A., & Mamelund, S.-E. (2016). *Forsøk med NAV-veileder i videregående skole. En underveisevaluering*. Oslo: AFI-rapport 4/2016.
- Schafft, A., & Maximova-Mentzoni, T. (2015). *NAVs samarbeid med fylkeskommunen i Ny GIV-Oppfølgingsprosjektet*. Oslo: AFI-rapport 14/2015.
- Schafft, A., Spjelkavik, Ø., Brøgger, B., & Grimsmo, A. (2012). *Arbeidsgiverløs - lederstøtte i arbeidet med psykisk helse på arbeidsplassen : evaluering av forsøksordningen*. Oslo: AFI-rapport 16/2012.
- Sletten, M. A., Bakken, A., & Sandlie, H. C. (2013). Oppfølgingsprosjektet i Ny GIV. En kartleggingsundersøkelse. Oslo: *NOVA Rapport 13/2013*.
- Sletten, M. A., & Hyggen, C. (2013). Ungdom, frafall og marginalisering. *Temanotat Norges Forskningsråd*. Oslo.
- Sletten, M. Å., Bakken, A., & Andersen, P. L. (2015). *Oppfølgingsprosjektet i Ny GIV : sluttrapport fra en kartleggingsstudie*. Oslo: <http://www.hioa.no/content/download/94357/1928407/file/Ny-Giv-Rapport-1-15.pdf>
- Spjelkavik, Ø., Mamelund, S.-E., & Schafft, A. (2016). *Inkluderingskompetanse i NAV. Evaluering av forsøket Kjerneoppgaver i NAV*. Oslo: AFI-rapport 5/2016.
- Utdanningsdirektoratet. (2014). *Gjennomføringsbarometeret 2014. Nøkkeltall fra gjennomføringsindikatorene*.

## Vedlegg 1 – Kvalitetsmålingsskala – justert 2016

### IPS-skala omgjort til relevante spørsmål for kartlegging av skolebasert Supported Employment og Supported Education – foreløpig utkast høsten 2016

Overført og tilpassa direkte frå IPS-skalaen (<http://sites.dartmouth.edu/ips/fidelity/fidelity-scales/>)

Ansatte		
1	Størrelse på portefølje	Hvor mange ungdommer/elever følger du til enhver tid opp? a) Hvor mange av disse får bistand til arbeid eller arbeidspraksis (Employment)? b) Hvor mange av disse får hjelp og bistand i studiesituasjonen (Education)
2	Tid på arbeidsrettede tjenester	a) Hvor stor andel av tiden din yter du arbeidsrettede tjenester til disse? b) Hvor stor andel av tiden din yter du skolerettede tjenester til disse?
3	Jobbspesialistens arbeidsoppgaver	a) Jobber du med alle de arbeidsrettede fasene? Hvilke? b) Jobber du med alle de skolerettede fasene? Hvilke? (Femtrinnsprosessen: Innledende kontakt, yrkeskartlegging og karriereplanlegging, finne jobb/skoletilbud, samarbeide med arbeidsgiver/kontaktlærer, opplæring og trening på arbeidsplassen/i skolesituasjon)
Organisering		
4	Teamarbeid	Inngår du i et eller flere team som jobber med a) Supported Employment? b) Supported Education?
5	Hypig kontakt med teamet	Hvor ofte og på hvilken måte har du kontakt med de andre teammedlemmene a) Som jobber med Supported Employment? b) Som jobber med Supported Education?
6	Samarbeid med NAV/skole	a) Hvordan og hvor ofte samhandler du med NAV om ungdommer som får arbeidsrettet bistand? b) Hvordan og hvor ofte samhandler du med skole/lærere om ungdommer som får skolerettet bistand?
7	Arbeidsrettet team	a) Hvor mange i teamet jobber arbeidsrettet i henhold til SE-metoden? b) Hvor mange i teamet jobber skolerettet i henhold til SE-metoden?
8	Metodeveiledning	a) Har dere en metodeveileder for det arbeidsrettede arbeidet? b) Har dere en metodeveileder for det skolerettede arbeidet?
9	Ingen ekskludering	a) Får alle ungdommer som kan ha behov for det arbeidsrettede bistand? (Uavhengig av vurdering av jobbklarhet, rus, symptomer, tidl vold, kognitiv svikt, manglende oppmøte, personlig fremtreden) b) Får alle ungdommer som kan ha behov for det skolerettede bistand?
10	Programmets fokus på ordinære forløp; arbeid eller skole	a) Arbeider dere i retning av ordinært arbeid? På hvilken måte? (Spørres alle om arbeid?) b) Arbeider dere i retning av ordinært skoleløp? På hvilken måte?
11	Ledelsens støtte til SEd+SEm	a) På hvilken måte og i hvilken grad bidrar lederne til implementering av Supported Employment? b) På hvilken måte og i hvilken grad bidrar lederne til å implementere Supported Education?

Tjenester		
12	Arbeidsrettet økonomiveiledning	a) Får ungdommer med arbeidsrettet bistand tilbud om økonomiveiledning før jobb-/skolestart og siden når de har behov? b) Får ungdommer med skolerettet bistand tilbud om økonomiveiledning før jobb-/skolestart og siden når de har behov?
13	Åpenhet	a) På hvilken måte og i hvilken grad diskuteres det med ungdommen hvor mye han/hun skal fortelle til arbeidsgiver om sine utfordringer? b) På hvilken måte og i hvilken grad diskuteres det med ungdommen hvor mye han/hun skal fortelle til lærer om sine utfordringer?
14	Karriereprofil	a) Hvordan utarbeides karriereprofil for elever som får arbeidsrettet bistand? Revurderes og oppdateres den kontinuerlig? b) Hvordan utarbeides karriereprofil for elever som får skolerettet bistand? Revurderes og oppdateres den kontinuerlig?
15	Hurtig jobbsøk/tilpasning av skolesituasjon	a) Hvor fort starter utarbeiding av karriereprofil, og hvor lang tid tar det fra første kontakt til aktuell arbeidsgiver? b) Hvor fort starter utarbeiding av karriereprofil, og hvor lang tid tar det før første kontakt til aktuell lærer/skoleressurs for tilpasning?
16	Individuelt tilpasset jobbsøk/skoletilpasning	a) På hvilken måte bygges arbeidet på brukers ønsker, sterke sider, erfaringer? Lages det en individuelt tilpasset plan for jobbsøk som kontinuerlig oppdateres? b) På hvilken måte bygges skoletilpasningen på brukers ønsker, sterke sider, erfaringer? Lages det en individuelt tilpasset plan for tilpasning av skolesituasjonen som kontinuerlig oppdateres?
17	Hyppt kontakt med arbeidsgivere/lærere (evt rådgivere, avdelingsledere)	a) Hvor ofte tar du kontakt med arbeidsgivere om aktuelle ungdommer? Hvor mange tok du kontakt med sist uke? b) Hvor ofte tar du kontakt med lærere om aktuelle ungdommer? Hvor mange tok du kontakt med sist uke?
18	Kvalitet på kontakt med arbeidsgivere	a) Hvordan bygger du relasjoner med arbeidsgivere? b) Hvordan bygger du relasjoner med lærere/skole?
19	Variasjon i jobbtyper/ skoletilpasninger	a) Hva slags typer jobber hjelper du ungdommene til å få? I hvor stor grad varierer disse? b) Hva slags type tilpasninger av skoletilbudet hjelper du ungdommene til? I hvor stor grad varierer disse?
20	Variasjon i arbeidsgivere/skoletilbud	a) Hva slags arbeidsgivere bygger du relasjoner med? Hvilke var du i kontakt med siste uke? I hvor stor grad varierer det? b) Hva slags lærere bygger du relasjoner med? Hvilke var du i kontakt med i forrige uke? I hvor stor grad varierer det?
21	Ordinært lønnet arbeid/skoleløp?	a) Hvor stor andel av tiden bruker du til å få i stand arbeidserfaring som del av skolegang eller som ordinært arbeid (fast eller midl.)? For hvor mange av ungdommene dine? b) Hvor stor andel av tiden din bruker du til å legge til rette i studiesituasjon for elever? For hvor mange av ungdommene dine?
22	Individuelt tilpasset oppfølging	Hvordan sikres individuelt tilpasset oppfølging? Hvem følger opp i ulike faser? a) Hvor stor andel av ungdommene følges opp etter jobbetablering? b) Hvor stor andel av ungdommen følges opp etter justert studiesituasjon?
23	Oppfølging uten tidsbegrensning	Hvor lenge og mye følger du opp den unge? Hvor lenge følges han/hun opp av andre? Hvor ofte og hvor lenge alt i alt? a) Før/etter jobbetablering. b) Før/etter justering av skolesituasjon.
24	Tjenester i lokalsamfunnet	a) Hvor mye av tiden din bruker du til oppfølging i bedrifter/lokalsamfunn? Hvor mange timer sist arbeidsuke? b) Hvor mye av tiden din bruker du til oppfølging i klasser/skolemiljø og lokalsamfunn? Hvor mange timer sist uke?
25	Aktiv oppsøkende virksomhet	a) Følges ungdommene som får arbeidsrettet bistand opp om de ikke kommer til avtaler? Hvordan og i hvilken grad oppsøkes brukerne av profesjonelle hjelpere ved behov? b) Følges ungdommene som får skolerettet bistand opp om de ikke kommer til avtaler? Hvordan og i hvilken grad oppsøkes brukerne av profesjonelle hjelpere ved behov?

Arbeidsforskningsinstituttet er et  
tverrfaglig arbeidslivsforskningsinstitutt.

Sentrale forskningstema er:

- ♦ Inkluderende arbeidsliv
- ♦ Utsatte grupper i arbeidslivet
- ♦ Konflikthåndtering og medvirkning
- ♦ Sykefravær og helse
- ♦ Innovasjon
- ♦ Organisasjonsutvikling
- ♦ Velferdsforskning
- ♦ Bedriftsutvikling
- ♦ Arbeidsmiljø

Publikasjonen kan lastes ned fra [www.afi.no](http://www.afi.no)  
Ved større opptrykk, ta kontakt med AFI.

**Arbeidsforskningsinstituttet**  
Høgskolen i Oslo og Akershus

Postboks 4 St. Olavs plass  
0130 Oslo  
Telefon 23 36 92 00  
[www.afi.no](http://www.afi.no)